

LES
**Conventions Collectives
de Travail en Angleterre**

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 17 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Jeanne-Marie MERLIN

JURY DE LA THÈSE :

Président : M. OUALID, Professeur

Suffragants : MM. LESCURE, Professeur
DOLLEANS, Professeur

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR
289, RUE SAINT-JACQUES, 289

1938



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41553030_0003

LES
**Conventions Collectives
de Travail en Angleterre**

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 17 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Jeanne-Marie MERLIN

JURY DE LA THÈSE :

Président : M. OUALID, Professeur

Suffragants : MM. LESCURE, Professeur
DOLLÉANS, Professeur

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR
289, RUE SAINT-JACQUES, 289

1938



*La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation
aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être consi-
dérées comme propres à leurs auteurs.*

INTRODUCTION

Grande-Bretagne : Terre d'élection des Conventions Collectives ! — Voici la formule classique qui ouvre toute étude sur les relations industrielles en Angleterre. Effectivement, la Grande-Bretagne est, sans aucun doute, le pays où le Contrat Collectif, c'est-à-dire « ce mode particulier de gouvernement des relations industrielles en vertu duquel les conditions générales d'emploi ainsi que les clauses principales qui doivent figurer dans les contrats de travail individuels, sont arrêtées par des accords intervenus entre plusieurs chefs d'entreprise (ou une association les représentant) d'une part, et un groupement ou association d'ouvriers d'autre part » (1), a son origine la plus lointaine et est aujourd'hui le plus répandu.

D'après les termes du rapport publié en 1934 par le « Ministry of Labour », la Convention Collective est depuis longtemps reconnue dans ce pays, comme la méthode la mieux adaptée aux nécessités de l'Industrie et aux exigences du caractère national. Mais, lorsqu'il s'agit de préciser son développement, une difficulté se présente : La Grande-Bretagne ne publie pas de statistiques périodiques, soit du nombre de contrats collectifs en vigueur sur son territoire, soit des contrats annuellement signés ; elle n'a réalisé que deux grandes enquêtes à ce sujet, l'une en 1910, l'autre en 1925.

Antérieurement à 1910, aucun document officiel ne nous permet donc d'évaluer avec précision l'importance du Contrat Collectif. Cependant le témoignage de Webb nous met à même d'apprécier le rôle que jouaient déjà les conventions à la fin du siècle dernier : « Notre impression est que dans tous les métiers qualifiés (skilled trades) où les

(1) Cracco, « Etudes britanniques d'Economie industrielle », page 346.

hommes travaillent de concert dans les locaux du patron, 90 % des ouvriers trouvent, soit le taux de leur salaire, soit les heures de travail et souvent bien d'autres détails fixés par un contrat collectif auquel ils n'ont pas pris part, mais dans lequel leurs intérêts ont été soutenus par des représentants de leur classe » (2).

Voici les résultats de l'enquête de 1910 tels qu'ils ressortent du rapport présenté par le « Board of Trade » (3) au Parlement Britannique :

<i>Nombre de contrats collectifs</i>	1.696
se décomposant ainsi :	
Echelles mobiles (sliding scales)	30
Tarifs aux pièces	563
Conventions diverses	1.103

*Classement par groupes professionnels
et nombre d'ouvriers intéressés*

	Nombre de conventions	Nombre d'ouvriers intéressés
Mines et carrières	56	900.000
Transports	92	500.000
Industrie textile	113	460.000
Métallurgie, Industries mécani- ques, Constructions navales	163	230.000
Bâtiment	803	200.000
Industries du Vêtement	303	50.000
Imprimerie	79	40.000
Autres industries	87	20.000
Total	1.696	2.400.000

(2) Béatrice et Sydney Webb, *Industrial Democracy*, 1897, Vol.II: The method of collective bargaining.

(3) Aujourd'hui et depuis 1917, Ministère du Travail, « Ministry of Labour ».

Quant à l'enquête de 1925, ses résultats malheureusement sont imparfaitement connus, car le « Ministry of Labour » n'a encore publié que le premier volume du rapport final.

La publication de ce rapport entier fera vraisemblablement ressortir que la place et l'importance des Conventions Collectives dans le système industriel ont grandement changé depuis l'enquête précédente. Si nous ne pouvons donner de statistique précise montrant l'intensité de cet accroissement, les faits nous prouvent que le champ d'application du contrat collectif s'est considérablement étendu depuis 1910. Des industries dans lesquelles il était pratiquement inconnu à cette date, telles que les travaux publics, les entreprises électriques, la fabrication du papier, la minoterie, le tannage et le corroyage des cuirs, la fabrication du ciment, la marine marchande et beaucoup d'autres, vivent maintenant sous les dispositions de conventions solidement établies ; en outre, dans certaines industries, des conventions qui primitivement s'appliquaient aux seuls travailleurs qualifiés, se sont étendues au point d'englober les travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés. Il faut ajouter que si les statistiques futures établissent que le nombre des contrats collectifs s'est accru mais relativement moins qu'on pouvait le penser de prime abord, cela tient à ce fait que le domaine d'application de la plupart d'entre eux s'est sensiblement élargi. C'est ainsi que dans beaucoup de branches de l'industrie (bâtiment, fonderie, industrie mécanique, teinturerie, etc.) des accords nationaux sont venus remplacer des conventions d'application locale.

Mais l'objet d'une étude sur les conventions collectives ne se borne pas à la statistique. La situation juridique de l'accord collectif en Grande-Bretagne offre un intérêt particulier : en effet, il n'est pas réglementé, du moins jusqu'à une date récente, il ne l'était pas. Cette situation paradoxale, étant donné la place qu'occupent les conventions dans la vie industrielle d'Angleterre, a d'ailleurs été voulue par les « Trade-Unions » qui redoutaient le contrôle des Tribunaux. Le contrat collectif n'oblige que moralement les parties. Son exécution dépend de la bonne

volonté et de la loyauté des contractants. Cependant, il s'est produit durant ces trente dernières années une évolution dans l'attitude des pouvoirs publics vis-à-vis des conventions. Cette évolution qui était commandée par les changements survenus dans les conditions économiques, changements considérables depuis la guerre surtout, a abouti à la loi du 28 Juin 1934. Cette loi, bien qu'elle n'ait qu'une portée limitée (elle s'applique à la seule industrie du tissage du coton dans le district du Lancashire), n'en présente pas moins un très grand intérêt car elle ouvre dans l'histoire des conventions collectives anglaises un chapitre nouveau : celui de *la réglementation légale*.

PREMIÈRE PARTIE

ORIGINE ET MODE D'ÉTABLISSEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Si le régime des conventions collectives nous paraît être une part traditionnelle de l'ordre industriel en Grande-Bretagne, il ne faut pas croire que sa création et son évolution se soient faites avec aisance ; il ne faut pas croire que le système de relations industrielles que nous voyons fonctionner aujourd'hui se soit établi paisiblement. Au contraire, c'est le fruit d'une lutte et d'une évolution dont il est nécessaire de marquer les traits essentiels.

Une remarque s'impose d'abord : la conclusion des conventions collectives suppose un certain degré d'organisation industrielle de la population ouvrière. Aussi leur évolution est-elle intimement liée en Grande-Bretagne aux progrès et aux conquêtes du mouvement Trade-unioniste. Néanmoins, les deux mouvements ne se confondent pas. La classe ouvrière a recouru au contrat collectif avant même d'être organisée syndicalement.

Tous les pays industriels ont longtemps interdit les coalitions, et l'Angleterre ne fait pas exception à cette règle. Dès 1305 un « Act » d'Edouard I^{er} punit toute « combinaison » ayant pour but d'influencer les salaires, la durée du travail ou l'organisation d'une industrie. En 1349, le Parlement interdit toute coalition des ouvriers en vue de faire hausser les salaires ; puis différents « Acts » de 1428, 1514, 1530 déclarent coupables de « felony » les ouvriers qui adhèrent à une coalition (entre autre châtiement on leur coupe les oreilles). Tout au cours du xvm^e siècle, le Parlement est continuellement occupé à promulguer des statuts pour interdire les coalitions dans des industries particulières. Enfin, en 1799 un « Act » général

de George III déclare expressément punissable toute coalition quelle qu'elle soit ; des peines sévères sont édictées contre les contrevenants. Naturellement, il est impossible de trouver trace de contrat collectif à cette époque où une lettre de menace à un patron équivalait à 7 ans de déportation en vertu d'une procédure spéciale devant deux juges (1).

Le mouvement pour l'abrogation des lois prohibant les coalitions commença dans une période de dislocation industrielle et de répression politique sévère. Les résultats économiques d'une guerre épuisante amenèrent en 1816 une réduction considérable et presque générale des salaires de l'industrie. La réaction des ouvriers fut violente. Ils eurent recours pour se défendre aux procédés révolutionnaires (attentats contre les patrons, incendies de fabriques).

Le Parlement vit qu'il était nécessaire de changer de politique, et la loi du 21 Juin 1824 abrogea les « Combination Acts » et proclama la liberté de coalition.

Le contrat collectif était, dès lors, légalement permis !

Quant aux « Trade-Unions », selon M. Cracco (Etudes britanniques d'économie industrielle), « elles constituent un produit spécifique du capitalisme moderne et l'expression concrète des moyens adoptés par la classe salariée en vue de remédier à l'infériorité manifeste dont ses membres abandonnés à leur initiative et à leurs ressources individuelles, devaient nécessairement témoigner dans l'établissement des termes du contrat de travail ». Elles eurent des débuts très modestes. Elles apparurent au commencement du XIX^e siècle sous la forme de sociétés secrètes ou de clubs locaux réunissant des artisans et des ouvriers qualifiés appartenant à un ou plusieurs établissements de la même branche d'industrie : en somme une espèce d'aristocratie ouvrière ayant des intérêts communs : défense et amélioration des conditions de vente et d'exécution de leur travail. Il est difficile, si on les considère sous cet aspect, de leur découvrir une parenté quelconque, tout au plus peut-on les

(1) Lucien Clerc : Exposé historique du Contrat Collectif (1922).

rapprocher de ces associations de travailleurs journaliers qui apparurent de temps en temps au cours des ^{xv}^e et ^{xvi}^e siècles.

Il est évident que l'influence que ces Unions pouvaient avoir sur les conditions du travail était, avant 1824, très limitée. Elles étaient prohibées par la Loi ; elles n'avaient aucun moyen d'imposer aux employeurs leurs revendications ; elles ne pouvaient pas faire de propagande, ni accroître leurs effectifs, et, en conséquence, leurs ressources financières. Elles n'avaient qu'un seul moyen d'action : la violence ; elles l'employèrent comme nous l'avons vu et obtinrent ainsi le vote de la loi de 1824. Celle-ci leur permettait d'agir. Mais elles ne purent jouer tout de suite un rôle prépondérant dans la vie industrielle. Elles s'organisèrent lentement et ce n'est guère avant les années 1850-1860 que l'on voit se dégager l'essentiel de la structure actuelle des Trade-Unions. Aussitôt leur influence augmenta, effectifs et ressources s'accrurent rapidement et elles commencèrent, dans la lutte contre les patrons, à recueillir des succès appréciables.

Mais cette prospérité nouvelle inquiéta vite les employeurs qui plusieurs fois avaient dû céder devant la grève organisée ; sous leur pression, les poursuites contre les associations ouvrières recommencèrent et elles conduisirent aux mêmes résultats qu'au début du siècle, c'est-à-dire que les « Trade-Unions » eurent de nouveau recours à la violence : procédés révolutionnaires, terrorisme, en particulier les « attentats de Sheffield » en 1865 provoquèrent une émotion considérable dans tout le Royaume-Uni.

Aussi, les pouvoirs publics jugèrent préférable de céder et reconnurent expressément le « Trade-Unionisme » par l'Act du 28 Juin 1871.

Si la convention collective est légalement permise depuis 1824, aucune loi n'est venue la réglementer, aucune loi n'est venue donner une existence juridique au contrat collectif proprement dit, c'est-à-dire au contrat créateur de droits et d'obligations.

En effet, l'Act de 1871 dans sa section 4 stipule que : « Rien dans cet act ne rendra une cour capable de recevoir une action légale introduite dans le but de faire augmenter

ou de recouvrer des dommages pour la rupture d'un des contrats suivants :

« 1) D'engagements pris par des associés de vendre ou de ne pas vendre leurs biens, d'accepter ou de refuser certains emplois ou certains genres de travail.

« 3) D'arrangements pris entre plusieurs Unions.

« 6) De dispositions qui auraient pour but de sanctionner les conventions précédentes. »

Donc, la convention collective ne peut être la source d'aucune action en justice contre les Trade-Unions ou à leur profit. La « Trade-Union » ne pourra pas poursuivre en dommages-intérêts l'employeur qui aura rompu les engagements pris par lui dans le contrat, de même le patron se trouve désarmé vis-à-vis du syndicat qui ne respecte pas les termes de l'accord.

Cette disposition se ressent sans doute des anciennes mesures prohibitives de la législation anglaise sur les « Trade-Unions », mais surtout elle a été introduite dans l'« Act » sur le désir formel des syndicats eux-mêmes. Ceux-ci craignaient d'être exposés à des actions en dommages-intérêts pour des faits qu'ils auraient peut-être été impuissants à empêcher. Cette crainte manifestée par les « Unions » à l'égard du contrôle des tribunaux, on peut la comprendre, en partie du moins, en considérant certaines décisions judiciaires relatives à diverses actions en dommages-intérêts intentées aux délégués d'associations professionnelles. Par exemple dans l'affaire Templeton contre Russel en 1893, les membres de la « Trade-Union » et ceux d'un Comité central d'entreprise du bâtiment « se virent condamnés à des dommages-intérêts envers l'entrepreneur pour avoir engagé les ouvriers à ne pas « renouveler » leurs contrats » (Webb). Une autre cause — l'affaire Flood contre Allen — se présentait ainsi : le délégué de district de l'Association des Chaudronniers avait avisé, dans les formes voulues, un industriel que l'Association ne renouvelerait pas la convention passée avec lui s'il continuait à employer deux constructeurs de bateaux à certains travaux de chaudronnerie ; l'employeur préféra se séparer des deux ouvriers en question. Ceux-ci déposèrent une plainte en

dommages-intérêts contre le délégué de district et le comité de l'Association des chaudronniers. Le tribunal, sans toutefois admettre qu'il y avait eu de la part de l'Association « conspiracy » dans le but de faire renvoyer les ouvriers, retint contre le délégué de district l'accusation d'avoir provoqué « maliciously » le renvoi des constructeurs de bateaux et le condamna à des dommages-intérêts.

Ces deux exemples contribuent à expliquer la méfiance qu'éprouve l'ouvrier anglais pour tout ce qui se rapporte aux Tribunaux. Si pour un oui, pour un non, on peut poursuivre les Unions, les faire condamner à des dommages-intérêts peut-être considérables, susceptibles de vider leurs caisses, c'est entraver toute action de leur part, c'est rendre impossible l'établissement des conventions.

L'« Act » de 1871 accordait la personnalité juridique aux syndicats qui se faisaient enregistrer : de crainte d'être exposés à des actions en dommages-intérêts, quantité d'Unions n'ont pas profité de cette disposition. Tout ce qu'elles désiraient, c'était la possibilité de conclure librement des contrats collectifs.

Il faut d'ailleurs noter, à propos de l'affaire Flood contre Allen, l'émotion que le jugement souleva dans le monde industriel, des juristes en contestèrent même la validité et, en définitive, il fut annulé par la Chambre des Lords. Mais cela ne modifia pas la manière de voir des Unions.

En effet, à la fin du xix^e siècle, eut lieu, en Grande-Bretagne, une enquête sur les conditions du travail. Le président de la Commission chargée de l'enquête : le Duc de Devonshire, et quelques autres membres, tous industriels importants (notamment M. Thomas Ismay, propriétaire de navires ; M. Georges Livesey, directeur de la Compagnie du Gaz ; M. William Tunstell, directeur de la Compagnie des Chemins de fer) soulevèrent la question de la personnalité juridique des Unions et proposèrent de leur donner une capacité leur permettant de passer des conventions collectives légalement obligatoires au nom de tous leurs membres. Ainsi, une fois le contrat collectif signé, les parties eussent été responsables en dommages-intérêts sur leurs fonds professionnels de la rupture du contrat par

un de leurs membres, quitte à recouvrer ces dommages-intérêts contre l'individu qui avait violé l'accord. En conséquence, le Duc de Devonshire et ses collègues déposèrent la motion suivante : « Quand un accord collectif est conclu entre une association ouvrière et une union patronale, ces unions sont tenues en leur qualité de corporation, pour chaque rupture de contrat de leurs membres, mais ont elles-mêmes le droit de poursuivre les fautifs en dommages-intérêts. »

Les signataires faisaient remarquer les anomalies que présentaient le contrat collectif tel qu'il existait alors : Il y avait « action collective sans responsabilité collective » ; les deux parties n'avaient au-dessus d'elles qu'un lien moral. Ils proposaient donc, non d'établir un type de contrat légal obligatoire, mais de donner aux associations, tant patronales qu'ouvrières, une personnalité plus complète leur permettant d'assurer l'observation des contrats collectifs.

Le projet mentionnait en outre quelques conditions légales nécessaires : Obligation d'indiquer dans le contrat la durée de sa validité et le délai pour demander une modification... Obligation d'enregistrer le contrat pour en assurer le contrôle...

Non seulement la majorité de la Commission, mais encore l'opinion publique et surtout les Trade-Unions se montrèrent hostiles à ce projet. Les Unions qui voyaient dans les poursuites possibles un danger pour leurs réserves et leurs caisses de secours le combattirent âprement : « Exposer les sociétés puissantes du pays avec leurs fonds accumulés, atteignant parfois un quart de million de livres sterling, à des poursuites en dommages-intérêts par un employé ou un membre mécontent ou par un non unioniste, pour l'action de quelque secrétaire ou délégué serait une grande injustice. Le Trade-Unionisme deviendrait impossible avec les honoraires, frais de justice et amendes, même pour les ouvriers les plus aisés et qui auraient le plus d'expérience » (2).

(2) Barthelemy Renaud : Le Contrat de travail à l'étranger (1929).

La motion fut donc repoussée.

Cependant, quelques années plus tard, la question allait se poser de nouveau. Il ne s'agissait pas cette fois d'allouer directement aux Unions le droit d'aller en justice et d'y être poursuivies pour l'exécution des conventions collectives, mais un arrêt de la Chambre des Lords statuant comme Cour de Cassation admit la responsabilité civile des unions ouvrières. Cette décision qui fit jurisprudence fut rendue dans l'espèce suivante :

En 1901, un conflit avait éclaté entre la « Taff Vale Railway Company » (Compagnie du chemin de fer du Taff Vale) et ses ouvriers. Au cours de ce conflit, une action avait été intentée par la Compagnie contre « l'Amalgamated Society of Railwaymen » (Syndicat des employés de Chemins de fer) qui était une Trade-Union enregistrée. La Compagnie accusait la « Society » de faire surveiller par ses agents les stations de la « Great Western Railway » pour empêcher tout employé occupé par la Compagnie ou voulant se faire embaucher, de travailler pour la Compagnie et pour lui faire rompre le contrat passé avec elle. La Trade-Union répondait que n'étant ni une corporation, ni un individu elle ne pouvait pas être poursuivie. Le juge de première instance passa outre et condamna l'Union à 23.600 livres sterling de dommages-intérêts envers la Compagnie plaignante.

L'Union fit appel de cette décision et la Cour d'Appel, en déclarant que rien dans les « Trade-Unions Acts » ne rendait un syndicat enregistré capable d'être poursuivi en justice, décida que l'action n'était pas recevable. Mais la Compagnie porta alors l'affaire devant la Chambre des Lords. Celle-ci décida, au contraire, qu'une Union enregistrée pouvait être poursuivie et, cassant le jugement d'appel, fit revivre la décision de première instance.

Cette nouvelle provoqua, dans le monde ouvrier, une émotion terrible. L'affaire fut portée sur le terrain politique. Le parti libéral soutint les revendications Trade-Unionistes et, dès le lendemain de son arrivée au pouvoir, le ministère libéral Campbell-Baumann saisit la Chambre des Communes d'un projet qui donnait toute satisfaction aux Syndicats et devint la loi du 21 Décembre 1906.

Celle-ci décide (art. 4) qu'aucune Trade-Union ne peut être poursuivie en son propre nom ou par voie d' « action représentative » en raison d'un délit civil quelconque qu'on prétend avoir été commis par l'Union ou au nom de celle-ci. De même, les représentants d'une Trade-Union ne peuvent être poursuivis en paiement de dommages-intérêts sur les biens de l'Union en raison d'un délit civil quelconque commis par l'Union ou au nom de celle-ci.

Les lois successives sur les Trade-Unions (1913, 1917, 1927) n'ont en rien modifié cette solution : la convention collective est licite, mais les parties ne peuvent pas être poursuivies en justice pour non-exécution de leurs engagements. Le contrat n'oblige que moralement les parties intervenantes, la bonne foi des contractants est sa seule garantie.

C'est dans ces dernières années seulement (nous avons fait allusion déjà à la loi de 1934) que nous avons vu apparaître un essai de réglementation légale de la convention collective. La loi du 28 Juin 1934 crée — d'une manière provisoire et pour une seule industrie — la convention obligatoire, c'est-à-dire légalement applicable à toute personne engagée dans cette industrie (le tissage du coton) qu'elle soit ou non partie à la convention. Nous consacrerons plus loin un chapitre spécial à cette loi et aux circonstances qui ont amené sa promulgation.

*
**

Les plus anciens des accords collectifs que nous connaissons (nous ne pouvons encore parler de véritables conventions) ont presque toujours pour objet l'établissement de tarifs aux pièces par accord entre groupes d'employeurs et d'ouvriers. Ces tarifs fixent le prix à payer pour la fabrication d'articles spécifiés ou l'accomplissement d'opérations déterminées. A Sheffield, dans la coutellerie, un certain nombre de ces tarifs sont en vigueur dès la première partie du XIX^e siècle : le premier tarif connu est daté de 1817 et il forma la base sur laquelle furent édifiés les tarifs ultérieurs. En ce qui concerne la poterie, l'union des potiers « remporta en 1835 une importante victoire sur les

patrons au moment où fut accepté un « livre vert des prix » qui demeura longtemps célèbre dans la profession » (3). Des tarifs aux pièces établis par accord collectif entrèrent en vigueur à Macclesfield dans la soierie en 1849, dans la filature de coton à Bolton en 1858, en Ecosse dans le métier de tailleur en 1867. En 1853 les tisseurs de coton avaient obtenu ce qui a été justement appelé leur « Grande Charte » — la liste de Blackburn pour les prix aux pièces.

A partir de 1870, les listes de prix aux pièces furent introduites dans une quantité d'industries : fabrique de chaussures et tonnellerie (1872), imprimerie à Londres (1875), fabrication des plaques de fer blanc, tissage des tapis (1882), construction navale (1884), bonneterie (1886), fabrication de la dentelle à Nottingham (1889), etc...

Puis les tarifs aux pièces furent remplacés par des accords de travail plus complets et dont la principale fonction était de fixer le taux des salaires et la durée du travail, et accessoirement les autres conditions de l'emploi. Des accords de ce genre apparurent très tôt dans certaines industries, le bâtiment, par exemple où les années 1853-1859 furent marquées « par la reconnaissance, en province, de « règles de travail » ou conventions signées, faites entre patrons et ouvriers et spécifiant dans un détail minutieux les conditions du marché collectif » (4).

... En 1872 les mécaniciens et les ouvriers du bâtiment obtiennent par un contrat collectif la réduction à 9 heures de leur journée de travail..., dans les mines de charbon, les industries du fer et de l'acier, des conventions réglant les variations des salaires, au moyen d'échelles mobiles basées sur le prix de vente des produits de ces industries, apparurent dans un grand nombre de districts pendant la période 1874-1880, etc...

Le rapport qui renferme le résultat de l'enquête de 1910 sur les conventions collectives, nous donne le tableau suivant des conventions en vigueur à l'époque, en considérant la date de leur première application :

(3) Webb. Histoire du Trade-Unionisme, p. 173.

(4) Webb. Histoire du Trade-Unionisme, page 230.

De 1849 à 1870	9
1871 à 1880	29
1881 à 1890	85
1891 à 1895	155
1896 à 1899	350
1900	141
1901	89
1902	76
1903	61
1904	70
1905	85
1906	67
1907	120
1908	129
1909	159
1910 (partiellement)	40

La plupart des accords les plus anciens (117 sur les 123 conclus avant 1891) sont des tarifs aux pièces — plusieurs parmi les plus anciens de ces tarifs (2 de 1867, 3 de 1872, 1 de 1873) fonctionnaient encore en 1910 sans avoir été amendés. Enfin, les plus anciens tarifs, ceux datant de 1849, 1858, 1860, 1861, étaient relatifs à l'industrie textile.

*
* *

De quelle manière, par quelle méthode ces accords ont-ils été établis ?

Nous avons déjà dit que la convention collective est antérieure au Trade-Unionisme. C'est, tout d'abord, sous la forme de « shop club » grâce à des réunions d'ateliers qu'elle nous est apparue. Il n'y a pas d'association préalablement formée par les ouvriers pour défendre leurs intérêts ; occasionnellement ils se réunissent, envoient l'un d'eux, ou plusieurs d'entre eux pour discuter, au nom du

groupe, avec le patron, et une fois l'accord conclu ces mandataires voient leur rôle terminé. Voici ce que nous dit Webb à ce sujet : « Dans les métiers non organisés, le travailleur individuel cherchant du travail accepte ou refuse les conditions qui lui sont offertes par son employeur, sans communiquer avec ses camarades et sans autre considération que son propre état. Pour vendre son travail, il fait, avec son employeur, un contrat strictement individuel. Mais si un groupe de travailleurs se concerte pour envoyer des représentants chargés de conclure un contrat pour le groupe entier, la situation est cette fois changée : l'employeur ne fait plus une série de contrats individuels, il se trouve en présence d'une volonté collective et établit en un seul contrat, la règle gouvernant l'emploi de tous les travailleurs d'un même groupe, d'une même classe ou d'un même grade » (5).

Nous sommes donc bien déjà, en présence d'un accord collectif, mais avec le développement des associations ouvrières les conditions d'établissement du contrat vont changer. Dès qu'une association se forme, dès qu'elle a nommé un président et un secrétaire, ceux-ci deviennent presque aussitôt les porte-parole de l'association. Ce sont eux qui vont agir en son nom auprès des employeurs. Les couteliers de Sheffield, les fabricants de toile à voile et quantité d'autres associations relativement peu importantes n'ont pas eu, à l'origine, d'autres représentants. Quand la société est plus importante, quand ses membres sont plus nombreux, le patron se trouve en face d'une délégation dont le rôle est de s'occuper plus spécialement des conditions économiques locales de la vie ouvrière. Plus du tiers des associations de travailleurs — celle des maçons (*Friendly Society of Stonemasons*), celle des fondeurs (*Friendly Society of Ironfounders*), celle des ouvriers de briqueterie (*operative Bricklayers' Society*) — n'ont pas eu, pendant longtemps, d'autres organismes (6).

Puis, à mesure que se constituèrent, dans les diffé-

(5) Webb. *Industrial Democracy*, page 113.

(6) Clerc. *Contrat collectif (Exposé historique)*, 1922.

rentes industries, de puissants syndicats de métiers, la reconnaissance de ces groupements par les employeurs et associations d'employeurs devint de plus en plus fréquente. Le droit est reconnu aux représentants des Trade-Unions de discuter, au nom de leurs membres, les règles relatives aux conditions du travail, et nous leur voyions conclure de véritables conventions collectives au sens où nous entendons ces termes aujourd'hui. Ce sont les ouvriers qualifiés qui se syndiquèrent les premiers, et c'est parmi eux que cette forme fit son apparition : « Les ouvriers qualifiés offrent un exemple typique de cette étape. Nous trouvons les Unions... obtenant des règles de travail formelles s'appliquant à tous les employeurs et les travailleurs d'une ville ou d'un district. Le contrat collectif... fixe en termes spécifiques, les heures de travail, le salaire, le paiement des heures supplémentaires, l'âge et le nombre des apprentis, les conventions pour le travail aux pièces, les vacances, le préavis de congé, l'arrangement pour les repas, la surveillance des outils et les nombreuses indemnités de voyage, de logement, de déplacement. Ces codes élaborés, inaltérables sauf notification officielle des organisations en présence, uniformisent les conditions d'emploi » (7).

Puis le Trade-Unionisme s'étend, il englobe les ouvriers semi-qualifiés et les ouvriers non qualifiés : le trade-unionisme de métier fait place au trade-unionisme d'industrie. Pendant les dernières années du xix^e siècle on assiste à une rapide extension des négociations collectives. Du côté du patronat souvent elles ne sont plus conduites par des employeurs isolés, mais par une association patronale. En effet, devant le développement du Trade-Unionisme, les employeurs ne tardèrent pas à s'organiser eux aussi, en vue d'opposer aux syndicats des méthodes analogues à celles que les Unions utilisaient vis-à-vis d'eux. Il est difficile de préciser la date d'apparition des premières associations patronales, néanmoins, on peut la situer aux environs de 1873-1874. Ces associations prirent une rapide extension et devinrent vite très puissantes : « Au début du

(7) Webb : *Industrial Democracy*, p. 177.

siècle, si on excepte quelques industries, ces associations avaient pratiquement atteint leur plein épanouissement — leur organisation dépassant de loin celle dont le Trade-Unionisme pouvait faire preuve à la même époque » (8).

Quand, dans une certaine industrie, ces deux groupements (Trade-Union et association patronale) ont été créés et se sont puissamment développés, il est naturel qu'ils cherchent à établir des méthodes pour régler systématiquement leurs différends. Aussi, dès la fin du xix^e siècle, dans les industries bien organisées, on assiste à l'établissement d'organismes paritaires pour conclure les conventions et régler les conflits. Avant la guerre, les organisations paritaires ne fonctionnaient en général que dans ces deux cas : conclusion d'une nouvelle convention collective ou règlement d'un différend. Pourtant, dans une ou deux industries, en particulier celles du fer et de l'acier, des réunions se tenaient à intervalles réguliers pour modifier les taux des salaires conformément à une échelle mobile établie par contrat.

Quelle a été l'attitude du Gouvernement anglais vis-à-vis des négociations collectives ? Pendant longtemps — jusqu'en 1909 — il adopta à leur égard une politique de neutralité absolue. Il abandonnait complètement aux organisations patronales et ouvrières la responsabilité de fixer les conditions du travail et s'abstenait de toute immixtion dans l'établissement des relations industrielles. Il crut cependant devoir favoriser le développement des organismes paritaires de conciliation et d'arbitrage. C'est ainsi que la Commission royale du travail constituée en 1891 pour enquêter sur les relations industrielles et les conditions du travail, après avoir signalé le développement rapide des conseils de conciliation dus à l'initiative privée, émit le vœu que le Gouvernement facilitât les négociations et aidât à constituer un système général d'organes paritaires. A la suite de ce rapport fut voté le « Conciliation Act » de 1896. Il accordait au « Board of Trade » la faculté de procéder à des enquêtes sur les causes des conflits industriels, de

(8) Cracco : Etudes britanniques d'Economie industrielle.

prendre les mesures nécessaires pour rapprocher les parties et de nommer, à la demande de celles-ci, soit un conciliateur, soit un arbitre.

La première intervention importante du Gouvernement dans les rapports entre patrons et ouvriers eut lieu en 1909 par le vote du premier « Trade Board Act ». Cette loi est le résultat d'une campagne menée pendant plus de vingt années, en faveur de la répression du « sweating system ». En 1906, après la formation d'une ligue contre l'exploitation des travailleurs (anti-sweating ligue) et une recrudescence d'agitation, le Board of Trade ordonna une enquête générale sur les salaires et la durée du travail. Il en résulta des révélations scandaleuses sur l'exploitation que subissaient les salaires dans certains métiers (à *Burning*, on allouait à de jeunes enfants, 3 sous pour coudre deux douzaines de mouchoirs, les femmes employées en Irlande au même travail recevaient 2 sous par douzaine).

Aussi en 1908 une Commission de la Chambre des Communes présenta un rapport concluant à la création de conseils chargés de fixer un minimum de salaire dans les industries où les ouvriers recevaient une rémunération dérisoire. Le Gouvernement déposa, le premier en Europe, un projet de loi sur le minimum de salaire, projet qui devint le « Trade Board Act » du 20 Octobre 1909. Cet Act autorisait le « Board of Trade » à créer, moyennant approbation du Parlement, un Conseil dans toute industrie où les salaires étaient exceptionnellement bas par rapport à ceux des autres métiers. Ce Conseil était chargé de fixer un salaire minimum. La loi ne fut d'abord appliquée qu'à quatre industries, celles où l'exploitation de la main-d'œuvre paraissait le plus insupportable : confection des vêtements sur mesures et en gros — fabrication de boîtes en papier — fabrication des chaînes — finissage ou reprisage des dentelles et du filet à la mécanique. Tous les travailleurs, hommes ou femmes, occupés dans ces industries soit en fabrique, soit en atelier, soit à domicile, sont visés par la loi.

En 1914 d'autres Conseils furent établis dans quatre nouvelles industries : confection des chemises, confiserie, fabrication de boîtes en fer blanc, fabrication des ustens-

siles de ménage. A la veille de la guerre, la loi s'appliquait donc à huit industries employant environ un demi million de travailleurs.

Pendant la guerre, étant donné les conditions économiques particulières, des méthodes spéciales de détermination des salaires furent rendues nécessaires et le Gouvernement en arriva à fixer lui-même les salaires d'un grand nombre d'industries sans excepter plusieurs de celles où existaient des « Trade Boards ».

Après la guerre, le « Trade Board Act » 1918 vint modifier le « Trade Board Act » 1909 et étendit le champ d'application des Conseils d'Industrie. La nouvelle loi a autorisé le Ministre du Travail à créer des Conseils non pas seulement dans les industries où les salaires étaient particulièrement bas, mais partout où, à son avis, « no adequate machinery exists for the effective regulation of wages thorough the Trade and that accordingly, having regard to the rate of wages prevailing in the Trade or any part of the Trade it is expedient that the Acts should apply to that Trade » (il n'existe aucun organisme suffisant pour la réglementation des salaires de l'industrie et où, par conséquent, vu le taux de salaire courant de l'industrie ou d'une branche de celle-ci, il convient de lui appliquer les dispositions de ces Lois). Ainsi depuis 1918 le critérium de la création d'un « Trade Board » dans une industrie quelconque n'est plus l'insuffisance des salaires de l'industrie en question, mais l'absence de relations organisées entre employeurs et salariés. Durant les trois années qui suivirent le vote de la loi, de nombreux « Trade Boards » furent créés. Mais à partir de 1921 il n'y a plus de changements notables. A la fin de 1934 on relevait l'existence de 47 conseils s'appliquant à près de 93.000 établissements et à environ 1.200.000 salariés.

Chaque « Trade Board » est composé de représentants des patrons et des ouvriers, en nombre égal, puis de quelques membres étrangers à l'industrie et dont l'un préside le Conseil. Le nombre de ces derniers membres ne peut dépasser la moitié du nombre total des représentants de l'industrie.

Les membres du « Board » sont tous nommés par le

Ministre du Travail. Dans les industries où il existe un certain degré d'organisation, Trade-Unions et Associations patronales sont priées de désigner des candidats.

Le Conseil propose un taux minimum de salaire applicable à tous les travailleurs au temps de l'industrie en question. Ce taux est communiqué aux employeurs et aux salariés qui émettent les objections qu'ils jugent nécessaires. Après quoi le Conseil fixe définitivement le taux, ou fait de nouvelles propositions. Le taux ainsi fixé n'entre en vigueur qu'après approbation du Ministre du Travail. Il devient alors obligatoire et toute convention stipulant un salaire inférieur expose le patron à une amende et à l'obligation de rembourser aux travailleurs l'arriéré de leur salaire.

Signalons, en passant, une autre intervention gouvernementale d'avant guerre, dans le mécanisme des négociations collectives ; bornée à une seule industrie : les mines de charbon, elle avait également pour objet la fixation d'un minimum de salaire. C'est le « Coal Mines (Minimum wages) Act » de 1912 qui établissait des Conseils paritaires locaux et régionaux chargés de déterminer le salaire minimum des ouvriers du fond.

Nous venons de voir quelles ont été, depuis la naissance des conventions collectives, les diverses méthodes successivement employées pour mener à bien leur négociation. A l'heure actuelle, plusieurs de ces méthodes sont encore en vigueur, d'autres ont été instituées après la guerre, si bien que la procédure d'établissement des conventions est très différente selon que l'on considère telle ou telle industrie.

En effet, un bon nombre d'accords collectifs sont encore le résultat de négociations directes entre fédération, association ou groupe d'employeurs et corps similaires représentant les travailleurs sans qu'il y ait eu, au sein de l'industrie, création préalable d'organismes stables chargés spécialement de ce rôle.

Dans certaines autres industries, comme nous l'avons signalé, les conditions d'emploi font l'objet d'une réglementation légale, des « Trade Boards » y ayant été créés en vertu des lois de 1909 et 1918. Nous avons vu qu'avant

1914 le « Trade Board Act » 1909 avait été appliqué à huit industries. Depuis 1918 des « Boards » ont été établis dans la quincaillerie... la fabrication des voitures d'enfants... celle des épingles, etc...

Dans d'autres industries fortement organisées où les relations entre employeurs et salariés ont été instituées de longue date, les conventions collectives sont négociées par des organismes paritaires créés dans ce but. Les méthodes employées sont dues toutes entières à l'initiative des parties et ont été arrêtées d'un commun accord par les organisations intéressées. Parmi les industries de cette catégorie, nous pouvons ranger : la construction mécanique, le bâtiment, la chaussure, l'industrie cotonnière, les chemins de fer. En ce qui concerne les chemins de fer, il nous faut d'ailleurs noter que le système actuellement en vigueur a été consacré par une loi en 1921, mais celle-ci ne fait que donner force légale aux méthodes qu'avait précédemment créées l'accord de la Compagnie et des « Trade-Unions ».

Enfin dans la papeterie, l'imprimerie, certaines sections de l'industrie chimique, la meunerie, la bonneterie, l'industrie de la soie, celle des laines, les carrières, la poterie, etc..., fonctionne un système de « Joint Industrial Councils » (conseils mixtes industriels). Ce sont également des organismes paritaires régionaux et nationaux permanents établis d'un commun accord par les organisations intéressées. Mais ils ont été créés dans ces industries, après la guerre, sur les recommandations du Gouvernement, suivant un modèle proposé par le Ministère du Travail et selon les principes fixés par un Comité : « le Comité Whitley » (du nom de son Président) que le Gouvernement, préoccupé, bien avant la fin des hostilités, de l'adaptation de nouvelles méthodes de relations industrielles aux conditions économiques spéciales qui allaient naître dans l'après guerre, avait réuni en 1916 pour faire des études dans ce but.

En ce qui concerne la sphère d'application des conventions collectives, si nous examinons ce qui se passait avant la guerre, nous voyons que les conditions du travail étaient encore négociées presque partout sur une base locale ou

régionale. Sans doute il existait déjà d'assez nombreuses conventions nationales, mais ces conventions étaient toutes de date relativement récente. Les conventions nationales en vigueur dans le bâtiment dataient de 1899 et 1904 — celle de la construction navale de 1907. En outre, leur rôle était très limité : elles posaient un certain nombre de principes généraux dont devaient s'inspirer les contrats collectifs particuliers, sans s'occuper elles-mêmes de la détermination précise des conditions d'emploi. C'est ainsi que leurs clauses se rapportaient à la liberté d'associations, des salaires et des employeurs, à l'apprentissage — surtout pour limiter le nombre des apprentis —, à la durée du travail — en vue d'éviter les abus possibles dans l'usage d'heures supplémentaires —, à l'établissement d'un mécanisme général de conciliation et d'arbitrage... Mais, depuis la guerre, le domaine d'application des conventions s'est considérablement élargi : de plus en plus, l'organisation des négociations collectives se fait sur une base nationale.

A cette évolution on peut attribuer plusieurs causes : d'abord, les groupement locaux, Trade-Unions, associations d'employeurs ont fusionné et se sont transformés en Fédérations nationales. Puis, pendant la guerre, et même dans les années qui suivirent, les conditions du travail et les salaires ont été réglés sur le plan national, étant influencés par des facteurs qui agissaient dans l'ensemble du pays. Ainsi, dès 1915, le Gouvernement fut obligé de fixer lui-même les salaires pour toutes les industries intéressant de près ou de loin la Défense nationale ; en outre, quand, pendant et après la guerre, l'augmentation du coût de la vie se fit sentir sur tout le territoire, il parut plus simple d'envisager la solution sur une base nationale que d'entreprendre un grand nombre de négociations isolées dans les différentes régions du pays.

Donc, aujourd'hui, dans de nombreux cas, les salaires et les autres conditions du travail sont fixés par des conventions générales ou nationales s'appliquant à la totalité (ou à la presque totalité) de l'industrie considérée.

Parmi les plus importantes de ces conventions, nous pouvons citer celles en vigueur dans l'industrie mécani-

que, la construction navale, le chauffage et la ventilation, les ponts et chaussées, le bâtiment, la teinturerie, etc...

Cependant, dans d'autres industries, telles que les mines de fer et de charbon, les industries du fer et de l'acier, la scierie, l'ameublement, etc..., l'évolution ne s'est pas faite, et il subsiste encore un système de conventions locales ou régionales s'appliquant soit à une ville particulière, soit à une certaine superficie englobant un groupe de villes ou de districts.

Il faut d'ailleurs remarquer que ces deux types de conventions : convention nationale et convention régionale ou locale, ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, et que, même dans les industries où les conventions nationales fixent avec une grande précision les diverses conditions du travail, des conventions régionales ou locales coexistent souvent avec elles. Pour prévenir les divergences possibles entre les dispositions de la convention nationale et celles des autres accords, il existe, en général, une certaine parenté entre les diverses conventions d'une même industrie, et c'est souvent la convention nationale qui, elle-même, édicte quelques restrictions quant au rôle que peuvent jouer les conventions régionales ou locales : par exemple, elle précisera quels sont les sujets particuliers dont peuvent s'occuper ces conventions et de quelle manière elles doivent les traiter. Une des meilleures illustrations de cette parenté qui existe en général entre conventions nationales et régionales opérant au sein d'une même industrie, nous est offerte par l'industrie du bâtiment. Dans le bâtiment, on rencontre, outre de vastes conventions nationales, un réseau de conventions locales et régionales dont les dispositions complètent mais ne contrarient pas celles des conventions nationales. C'est ainsi que les conventions locales et régionales s'occupent en général des matières non contrôlées par les règles de travail nationales ou complètent ces dernières en les adaptant aux conditions économiques locales.

Nous allons maintenant étudier plus en détail ces nombreuses matières dont s'occupent les conventions tant na-

tionales que régionales, puis nous envisagerons le rôle qu'ont joué les accords collectifs au sein des industries les plus importantes, avant de voir quelles modifications, les changements survenus dans les conditions économiques, depuis la guerre surtout, ont rendues nécessaires dans le système traditionnel des relations entre patrons et ouvriers en Grande-Bretagne.

DEUXIÈME PARTIE

LES PRINCIPALES CLAUSES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Bien que le but principal des conventions soit de fixer le taux des salaires et la durée du travail, l'importance de ces questions ne doit pas être surestimée, car la plupart des conventions se signalent par le nombre et la diversité des clauses qu'elles renferment. Elles édictent une quantité de prescriptions qui réglementent de la manière la plus précise et la plus détaillée les conditions dans lesquelles le travail doit être accompli. En outre, un grand nombre d'entre elles déterminent la procédure à suivre pour régler d'une manière pacifique les conflits susceptibles de s'élever entre employeurs et salariés. On peut vraiment dire que d'une façon ou d'une autre, les conventions touchent à toutes les phases de la vie industrielle des travailleurs.

LES SALAIRES

Les deux principales formes de salaire que reconnaissent les conventions sont le salaire au temps et le salaire aux pièces ou au rendement. Mais certains accords contiennent des dispositions spéciales qui basent la rémunération du travail sur ces deux méthodes combinées.

Le paiement au temps

La fixation d'un salaire de base pour le travail au temps est peut-être la disposition que l'on rencontre le plus fréquemment dans les conventions collectives. Le degré

de « standardisation » des salaires au temps varie beaucoup suivant que l'on considère les diverses industries. En fait, dans certaines industries très importantes, les salaires au temps n'ont pas été « standardisés » tandis que dans d'autres, une telle « standardisation » est de date relativement récente. Ainsi, dans l'industrie mécanique, les taux de salaire soit au temps, soit aux pièces, ne sont pas, en général (il existe quelques exceptions), incorporés dans des conventions formelles. On rencontrait, avant 1919, un cas semblable dans la construction navale, du moins en ce qui concernait les salaires au temps, mais, dans cette industrie, lorsqu'il s'agit de travail au temps simple, un grand pas vers la « standardisation » nationale des taux de salaires a été accompli par une convention qui a fixé respectivement pour les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés un taux de salaire uniforme, dans tous les districts.

Pour fixer les salaires au temps, les conventions adoptent divers procédés. En général, ces salaires sont exprimés à l'heure ou à la semaine ; mais dans les industries où le travail est ininterrompu, il est fréquent que les conventions basent le salaire sur la journée de travail ou sur la durée du tour d'une équipe. Les exemples en sont nombreux : mines de charbon, manufactures de saumon de fer, production du coke, extraction des sous-produits de la houille, etc...

Dans certains cas, il est expressément stipulé que le taux de salaire que fixe la convention est un taux minimum ; aucun ouvrier ne pouvant être payé au-dessous de ce taux, sauf stipulation contraire de la convention elle-même. Dans d'autres conventions, mention est faite d'un taux de salaire « standard », terme qui implique que le paiement soit au-dessus, soit au-dessous de ce taux « standard » est exceptionnel.

Enfin, il arrive qu'une même convention fixe à la fois le salaire minimum et le salaire standard, comme ceci se rencontre dans la fabrication des voitures en Ecosse.

Les conventions stipulent fréquemment que les salaires varieront selon les différentes occupations qu'englobe l'industrie ou suivant les diverses régions dans lesquelles elle est pratiquée. En ce qui concerne les occupations, le

degré de différenciation varie considérablement selon les industries. Par exemple, dans le bâtiment et la construction navale, les conventions nationales les plus importantes ne spécifient les taux des salaires au temps que pour deux classes d'occupations : pour les manœuvres d'une part, pour les travailleurs qualifiés et non qualifiés d'autre part. Mais dans un grand nombre d'autres industries telles que : les mines de charbon, les ateliers de chemins de fer, le travail des métaux précieux, l'ameublement, etc..., les taux des salaires au temps sont établis pour de nombreuses catégories de travailleurs sur la base de l'occupation. Certaines conventions contiennent un système de classement des divers emplois de l'industrie et des salaires qui s'y rapportent. Ce classement peut être effectué de diverses manières. Ainsi, dans la Convention nationale des Ponts et Chaussées, le taux de salaire des manœuvres est pris comme base et les salaires des autres employés sont en relation constante avec celui-ci, étant exprimés en tant de « pence » (1/2 d. pour 6 d.) en plus de ce taux. Plus souvent cependant, les conventions rangent les diverses occupations en catégories ou classes appelées : « travail qualifié », « travail semi-qualifié » et « travail non qualifié » ; parmi ces conventions qui classent les emplois sur la base de l'habileté et de la capacité professionnelle, nous pouvons ranger celles en vigueur dans la fabrication des câbles électriques, l'industrie du cuivre, la fabrication des serrures, des verrous et des clefs, la fabrication des aiguilles, la sellerie, l'ameublement, le travail de l'argent (à Sheffield), etc... Dans d'autres industries telles que : la fabrication des voitures d'enfants, la gravure sur métal, on emploie un système plus détaillé et les ouvriers sont classés dans des sous-divisions des trois catégories précitées suivant la durée de leurs services et leur habileté à accomplir certaines opérations déterminées. Dans ces différents cas que nous venons de citer, où l'habileté du travailleur détermine la classe (travail qualifié, semi-qualifié ou non qualifié) dont il fait partie, les conventions ne prévoient pas, en général, de mécanisme de classement, mais certains accords contiennent un système de classement des travailleurs considérés individuellement. C'est ainsi qu'une convention de

l'industrie du cuivre, à Birmingham, range les ouvriers en cinq classes différentes suivant leur capacité professionnelle. Pour distinguer les uns des autres les travailleurs des diverses classes, on remet à chacun d'eux une carte dont la couleur varie suivant la classe à laquelle il appartient. Pour chaque catégorie, un salaire hebdomadaire minimum est fixé. Tout employeur a le droit de contester la qualification du porteur d'une carte et d'exiger qu'il passe un examen devant la « Municipal Brass Trade School ».

En ce qui concerne la différenciation des taux de salaires suivant les localités, certaines conventions telles celles du laminage de l'acier, de la fabrication des fils de fer et d'acier, de la fonte de l'acier, fixent les taux des salaires au temps applicables dans toutes les régions de la Grande-Bretagne où l'industrie est en vigueur, tandis qu'un grand nombre d'autres accords tant nationaux que locaux appliquent des taux différents selon les districts ou les localités ; ainsi les conventions nationales du bâtiment, des entreprises électriques et des entreprises de chauffage classent les villes et les districts en un certain nombre de catégories et fixent un taux de salaire uniforme pour toutes les places de la même catégorie. Les travaux de construction des Ponts et Chaussées sont, au point de vue du taux des salaires, groupés en sept classes et le soin d'affecter chacun de ces travaux à une classe déterminée appartient en premier lieu à un sous-comité du « National Conciliation Board », avec possibilité d'appel au « National Board » en cas de contestation.

Seules quelques conventions, par exemple dans le chauffage, basent d'une manière expresse le classement sur l'importance de la population. Mais sans aucun doute, et bien que cela ne soit pas spécifié par les accords, dans de nombreux systèmes de classification, l'importance de la population est un des facteurs principaux de la répartition des villes et des districts entre les diverses catégories.

En général, les principes sur lesquels s'appuie le classement ne sont pas spécifiés par la convention. Cependant, dans le bâtiment, où les conventions nationales exposent un plan détaillé en vertu duquel quelque 1.000 localités

ou régions sont rangées en diverses catégories, certains des facteurs pris en considération sont énumérés dans un questionnaire qu'on doit remplir pour que puisse être accueillie une demande en classement ou reclassement. Cette énumération comprend : l'étendue, la nature et la situation de la ville en question, les conditions de la vie économique locale (loyers, salaires, prix, etc...), les facilités de transport, les taux de salaire des principales industries et l'importance de l'industrie du bâtiment dans la localité.

Divers autres facteurs contribuent encore à déterminer les règles suivant lesquelles le salaire au temps est fixé ; parmi eux nous pouvons citer l'âge et la durée des services des travailleurs. Ainsi, pour les apprentis, les débutants et les mineurs des deux sexes, beaucoup de conventions stipulent des taux de salaires spéciaux qui augmentent progressivement avec l'âge et la durée des services. Dans certains cas, ces taux spéciaux sont exprimés en salaires horaires ou hebdomadaires déterminés, mais, dans d'autres, ils sont constitués par une fraction du salaire du travailleur adulte, fraction qui augmente chaque année. En général, lorsque le salaire est basé sur l'âge, il correspond à un âge de début de 14 ans et s'accroît ensuite tous les 6 ou 12 mois, jusqu'au tarif plein, à l'âge adulte. Diverses conventions envisagent le cas des travailleurs qui entrent dans le métier alors qu'ils ont dépassé l'âge de débutant. Les conventions fixent pour eux un salaire de début inférieur au salaire normalement applicable aux ouvriers de leur âge. Certaines conventions réglementent aussi l'emploi des ouvriers âgés ou infirmes à des taux de salaires particuliers, inférieurs au salaire « standard ».

Le paiement au rendement

Dans beaucoup d'industries un système de rémunération basé sur le travail au rendement ou aux pièces est largement en vigueur, et, sans entrer dans le détail, nous pouvons dire que les gains des travailleurs aux pièces sont déterminés suivant deux méthodes différentes.

La première consiste à établir des listes de prix ou tarifs aux pièces qui indiquent les salaires à payer pour l'exécution d'opérations déterminées ou la fabrication d'articles spécifiés. Des listes de cette nature jouent un rôle important dans la détermination des gains des travailleurs aux pièces des industries suivantes : construction navale, coutellerie, fabrication des plaques de fer blanc, tonnellerie, sellerie, fabrication des lits métalliques, etc... : l'établissement d'une convention fixant les salaires du travail aux pièces présente parfois certaines difficultés qui tiennent au grand nombre et à la diversité des articles ou des opérations auxquels un prix spécial est attribué. Cette difficulté cependant ne constitue pas un obstacle insurmontable et elle a été résolue de différentes manières selon les industries ; dans certains cas : coutellerie, quincaillerie travaillée, etc., les listes des conventions énumèrent une quantité de prix différents correspondant à des centaines d'articles ou d'opérations variées. Dans d'autres industries : la fabrication des plaques de fer blanc, par exemple, au lieu d'essayer de fixer le prix de toutes les variétés possibles de travail, on a adopté la méthode suivante. D'abord, on choisit un article ou un procédé de travail « standard », et on établit le prix à la pièce correspondant à cette unité. Puis les prix des autres articles ou opérations sont fixés en relation avec le standard au moyen d'additions ou de réductions correspondant à la différence de qualité ou de difficulté existant entre eux et le standard. Bien que les conditions dans lesquelles s'effectue le travail soient très différentes selon les divers établissements d'une même industrie, la confection des tarifs aux pièces n'en est pas pour cela rendue impossible. En effet, chaque tarif n'a, en général, qu'un champ d'application très limité. Ainsi, dans les mines, les listes de prix n'intéressent jamais de grandes superficies ; au contraire, elles sont établies distinctement, non seulement pour chaque puits, mais pour chaque veine de houille ou même pour chaque partie d'une veine si les conditions naturelles rencontrées au cours du travail rendent nécessaire une telle discrimination.

Cette manière de procéder présente cependant un danger : celui d'établir une trop grande diversité entre les

gains des salariés d'une même industrie. Pour obvier à cet inconvénient il est d'usage, dans certaines industries, d'établir les prix du tarif sur une base permettant à un travailleur d'habileté moyenne d'obtenir un gain quotidien ou hebdomadaire déterminé. Ainsi, dans le « Durham » et le « Northumberland », les propriétaires de mines et les ouvriers mineurs se sont mis d'accord pour fixer un certain gain à la journée qui a pris le nom de « Moyenne de Comté » (County Average) et qui se présente pour chaque classe de travailleurs sous la forme d'un salaire déterminé. Le but de cette mesure est de permettre à chacun des mineurs d'un puits quelconque de ces districts de recevoir un salaire qui se rapproche du gain moyen pour l'ensemble du district, de la classe de salariés dont il fait partie. Ainsi, si les « haveurs » (hewers) d'un certain puits de mine s'aperçoivent que le prix à la pièce de leur travail, tel qu'il est fixé par le tarif qui leur est applicable, ne leur permet pas de gagner la « Moyenne de Comté », ils peuvent (si la différence entre leur gain et la moyenne dépasse 5 %) porter la question devant un comité mixte et obtenir l'ajustement de leur salaire.

Enfin, les listes de prix réglementent, souvent en détail, la manière dont le travail doit être accompli ou les qualités finales qu'il doit offrir ; parfois même, elles prévoient toutes les éventualités qui peuvent se présenter pendant l'exécution de la tâche.

La seconde méthode de détermination des salaires aux pièces est beaucoup moins détaillée. Elle consiste à contrôler le montant de ces salaires afin qu'ils puissent procurer à un travailleur moyen, un gain en relation déterminée avec le salaire au temps.

Parmi les industries dans lesquelles ce système est en vigueur, nous pouvons citer : l'industrie mécanique, les ateliers de chemins de fer, la fabrication des aiguilles, la fabrication des serrures, des verrous et des clefs, etc... C'est ainsi que la convention de l'industrie mécanique dispose que : « les prix du travail aux pièces, et le montant des primes doivent être tels qu'un ouvrier aux pièces d'habileté moyenne puisse gagner au moins 25 % de plus que

s'il travaillait au temps ». Des dispositions similaires se rencontrent dans les conventions en vigueur dans un certain nombre d'industries telles que : les ateliers de chemins de fer, la fabrication des feuilles de métal, la fabrication des aiguilles, celle des harnais, etc... Cependant quelques autres conventions (par exemple : dans la fonte de l'acier ou la fabrication des câbles électriques) n'exigent plus que le prix du travail aux pièces soit fixé à un taux tel qu'il puisse procurer des gains dépassant d'un pourcentage déterminé les salaires au temps. Mais elles fixent simplement le montant de la rémunération quotidienne ou hebdomadaire des travailleurs et les prix aux pièces doivent être établis sur cette base.

Cette méthode est adoptée également dans la plupart des industries auxquelles s'appliquent les « Trade Boards Acts ». Selon les dispositions de ces Acts : là où un taux de salaire minimum général n'a pas été fixé pour le travail aux pièces, chaque taux de salaire particulier doit être tel qu'il puisse assurer à un ouvrier d'habileté moyenne au moins le même gain que le salaire aux pièces basé sur le temps applicable dans les mêmes circonstances. Là où il n'existe pas de salaire aux pièces basé sur le temps applicable, ou là où il n'existe pas du tout de salaire aux pièces basé sur le temps, la comparaison se fait avec le taux de salaire au temps minimum général applicable dans ces circonstances.

Quelques conventions établissent au profit des travailleurs aux pièces un minimum « garanti » de gain au temps. L'exemple le plus notable se rencontre dans l'industrie mécanique où certaines conventions nationales conclues avec les Trade-Unions particulières stipulent que : « Dans tous les cas, et quels que soient les gains du travailleur intéressé, un certain minimum de salaire au temps doit lui être garanti ». Des dispositions semblables se rencontrent dans les conventions en vigueur dans la fabrication des voitures, la fabrication des tubes (en Ecosse), le travail de l'argent (à Sheffield), etc...

A côté du travail au temps simple et du travail aux pièces simple, il existe certaines variantes de ces deux méthodes qui, bien qu'elles s'appliquent à peu de salariés,

n'en sont pas moins intéressantes à étudier car elles représentent un effort d'adaptation des conventions aux particularités de certaines industries.

Le travail aux pièces collectif

La première de ces méthodes : c'est le travail aux pièces collectif ou en groupe : forme que l'on rencontre plus ou moins développée dans quelques occupations des industries suivantes : mines de houille, industries du fer et de l'acier, construction navale, fabrication de plaques de fer blanc, etc... Dans ces industries, certaines conventions réglementent : 1) le prix d'un travail exécuté par un groupe de travailleurs aux pièces ; 2) la répartition du gain total entre les membres du groupe ; 3) le nombre de travailleurs que comprend le groupe en question.

Le système du paiement aux primes

En vertu de certaines conventions, les salariés sont rémunérés selon un système de primes. Le principe fondamental auquel obéit cette méthode de paiement (largement adoptée par les industries du fer et de l'acier, la fabrication des plaques de fer blanc, etc...) c'est que les taux de salaire « standard », qu'ils soient au temps ou aux pièces, sont augmentés d'une prime lorsqu'un certain rendement de travail a été dépassé. Là où le salaire « standard » est un salaire au temps, le système aboutit à combiner le paiement aux pièces avec le paiement au temps. Dans ces dernières années, il y a eu tendance à élargir le cercle des bénéficiaires de la prime, si bien que, non seulement les ouvriers directement occupés à la production, mais encore l'ensemble des salariés de l'entreprise participe à ses avantages.

Les restrictions apportées à l'adoption du système de paiement au rendement

Certaines conventions contiennent des dispositions qui limitent ou interdisent l'adoption du système de paiement

au rendement. Ainsi, dans l'industrie du bâtiment, ce mode de rémunération est prohibé par la convention nationale pour l'Ecosse, par la convention régionale pour le Nord-Ouest et par certains accords locaux. La convention écossaise dispose que : « Il est interdit à tout membre de travailler soit aux pièces, soit aux primes, soit au pourcentage et tous les membres doivent être payés à l'heure ». Des prohibitions aussi strictes se rencontrent dans les conventions qui concernent les ouvriers de l'ameublement à Hull, les travailleurs des carrières de granit en Cornouailles, les maçons de Portland, etc... Mais il arrive que l'on rencontre des dispositions contraires. C'est ainsi que dans la fabrication des orgues une convention déclare : « Le travail aux pièces n'est pas absolument interdit, surtout en ce qui concerne la fabrication des tuyaux de métal ».

Dans l'industrie mécanique, la construction mécanique, la fabrication des voitures, diverses conventions réglementent les conditions auxquelles un système de paiement au rendement peut être introduit là où il n'était pas précédemment en vigueur. Cette matière a fait, dans l'industrie mécanique, l'objet de négociations prolongées ; elles ont abouti à un certain nombre de conventions rédigées en termes semblables et qui ont été conclues avec divers syndicats de cette industrie, considérés individuellement.

Le principal but de ces conventions est de permettre aux employeurs d'introduire un système de paiement au rendement en respectant certaines conditions déterminées. Les plus importantes de celles-ci sont les suivantes : la garantie d'un salaire au temps déterminé indépendant des gains de l'ouvrier, le paiement des heures supplémentaires, du travail de nuit et du travail du dimanche, enfin la fixation du prix du travail aux pièces, du montant des primes ou des temps de base par consentement mutuel entre le patron et le salarié.

Certaines conventions, bien qu'elles ne prescrivent pas l'usage exclusif d'un mode particulier de paiement des salaires, stipulent diverses mesures avant pour but de protéger les travailleurs contre le remplacement du système existant par un autre, sans leur approbation. Ainsi la con-

vention de l'ameublement à Birmingham décide qu'aucune transformation de travail aux pièces en travail au temps et vice versa ne pourra être faite sans l'assentiment de la majorité des ouvriers intéressés.

Les modifications apportées aux salaires

Lorsque, pour une raison quelconque, une modification des taux de salaires en vigueur est désirée, soit par les employeurs, soit par les salariés, les méthodes les plus souvent employées pour arriver à un accord sont : tantôt les négociations directes entre les représentants des patrons et la « Trade-Union » intéressée, tantôt la conciliation ou l'arbitrage. Mais, dans certaines des industries les plus importantes, les conventions stipulent que l'ajustement des salaires se fera au moyen « d'échelles mobiles » en vertu desquelles les changements des salaires ont lieu automatiquement en conséquence soit des variations du prix de vente de produits déterminés de l'industrie, soit d'autres facteurs tels que les bénéfices de l'industrie ou le niveau du coût de la vie.

Les échelles mobiles basées sur le prix de vente

Les conventions qui décident que l'ajustement périodique des salaires sera basé sur les variations du prix de vente de certains produits concernent, estime-t-on, environ 160.000 travailleurs et sont presque entièrement limitées aux industries du fer et de l'acier, ainsi qu'aux industries connexes telles que les mines de fer, les carrières de pierre à chaux, la fabrication des plaques de fer blanc, etc...

Le prix qui sert de base est, en général, celui de la matière brute directement produite ou extraite par les ouvriers : ainsi, c'est le prix du saumon de fer qui gouverne les salaires des ouvriers des hauts fourneaux ; dans certains cas cependant, le prix de base est celui d'articles manufacturés, ainsi le prix des plaques d'acier réglemente les salaires des ouvriers fondeurs. Il arrive qu'on déduise du prix de l'objet manufacturé le coût de la matière brute :

c'est ce qui se produit dans l'industrie des plaques de fer blanc où le facteur qui gouverne les salaires est le prix de vente de certaines sortes de plaques, déduction faite du coût des barres de fer blanc et d'acier.

Pour donner un aperçu du contenu d'une convention d'échelle mobile, nous allons résumer brièvement les dispositions d'une échelle-type ; celle qui, dans la manufacture de saumon de fer, gouverne les salaires des principales catégories de travailleurs dans les régions de Cleveland et de Durham. Les changements périodiques dans les salaires correspondent aux variations du prix de vente du saumon de fer numéro 3 de Cleveland, telles qu'elles sont vérifiées d'après les livres d'une firme déterminée, par deux experts, l'un choisi par les employeurs, l'autre par les salariés. Le salaire « standard » qui est soit un salaire au temps simple, soit un salaire au temps avec addition de primes, correspond à un prix de vente de 50 sh. par tonne et, pour chaque variation de 3 pence par tonne au-dessus ou au-dessous de ce prix, le salaire « standard » est augmenté ou diminué de $1/4$ %. Les vérifications des prix de vente ont lieu tous les trois mois et les modifications aux salaires qui en découlent doivent être opérées aussi rapidement que possible. Tous les différends sont soumis à un comité mixte d'employeurs et de salariés qui, s'ils ne peuvent se mettre d'accord, nomment un arbitre pour régler la question.

Certaines échelles sont en vigueur depuis de nombreuses années déjà, mais elles ont subi diverses extensions et modifications. Parmi les plus récentes de celles-ci, notons : l'extension de l'échelle au personnel chargé de l'entretien, ainsi qu'aux travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés, l'introduction dans certaines échelles d'un taux de salaire minimum, etc...

Les échelles mobiles dans l'industrie minière

Dans les mines de charbon, les diverses conventions de district stipulent que les taux des salaires doivent varier non plus en conséquence du prix de vente de produits dé-

terminés, mais suivant les bénéfices réalisés, dans chaque district, par l'industrie. Ces bénéfices sont constatés périodiquement, d'après les états fournis par les propriétaires de mines, et contrôlés par des vérificateurs indépendants nommés par les deux parties. Pour déterminer quelle sera la somme totale à attribuer au paiement des salaires, on procède de la manière suivante : on déduit d'abord, du montant du bénéfice total du district, les coûts de production autres que les salaires, puis on alloue au paiement des salaires une fraction déterminée (85 à 87 %) du reste. Le salaire de l'ouvrier mineur est constitué par un taux de base invariable, auquel s'ajoute un pourcentage, et c'est ce pourcentage qui varie suivant le montant de la somme à distribuer.

Le strict automatisme de cet arrangement a pourtant une limite. En effet, dans chaque district, on a fixé un pourcentage additionnel minimum. Si le montant de la somme à distribuer est insuffisant pour assurer à chaque mineur ce pourcentage minimum, le déficit doit être comblé par les propriétaires de mines ; mais, en cas d'excédent futur, il pourra être recouvré par eux dans la limite fixée par la convention.

Les échelles mobiles basées sur le coût de la vie de la classe ouvrière

Certaines conventions prévoient l'ajustement automatique des salaires selon les variations du niveau moyen du coût de la vie telles que ces variations ressortent de l'Indice publié par le Ministère du Travail. Les principales industries dans lesquelles existent des conventions d'échelle mobile basées sur le coût de la vie sont les suivantes : la fabrication des chaînes, l'industrie lainière, la manufacture de tapis, la manufacture de chaussures, la teinturerie, la tonnellerie, la fabrication des voitures d'enfants et des voitures de malades, les entreprises de déménagement, etc.

L'essentiel des dispositions de ces échelles, c'est d'ajuster les salaires de manière à ce qu'une augmentation ou une diminution donnée de l'indice entraîne une variation

correspondante du salaire en argent ; ou fait varier le salaire en modifiant, par addition ou soustraction, un taux de base préalablement fixé. Le rapport qui existe entre l'amplitude de la variation du coût de la vie et le montant de la modification correspondante que subit le salaire diffère suivant les conventions. Ainsi, dans les échelles où l'unité de fluctuation des salaires est un demi-penny ($1/2$ d) par heure, la variation déterminante de l'indice est de 5, 6, $6\ 1/2$ ou $7\ 1/2$ points selon les industries.

De plus, dans certaines conventions, le nombre de points nécessaire pour entraîner un changement déterminé du taux de salaire varie selon l'occupation. Par exemple, en ce qui concerne les travailleurs de l'industrie du meuble de « High Wycombe », une variation de l'indice de $6\ 1/2$ points modifie le salaire des ouvriers qualifiés de $1/2$ d. par heure, tandis que, pour modifier de la même somme le salaire des femmes, il faut une variation de 11 points, et, pour modifier celui des manœuvres, une variation de 9 points. Dans certains cas, les modifications à l'échelle des salaires interviennent dès que l'indice indique la variation nécessaire. Mais, selon d'autres conventions, elles sont effectuées à intervalles déterminés, tous les trimestres ou tous les ans et sont basées, soit sur l'indice du même mois ou du mois précédent, soit sur une moyenne des mois précédents. Certains accords limitent la baisse éventuelle des salaires, en fixant un taux minimum spécial ou en disposant que, au-dessus d'un certain niveau, les variations du coût de la vie cesseront d'avoir effet sur le montant des salaires. Ainsi, la convention de la fabrication des chaînes et des ancres à Cradley Heath stipule que les salaires ne peuvent pas être réduits à plus de 20 % au-dessus du niveau d'avant-guerre.

Les échelles établies par les « Trade-Boards » dans la fabrication des voitures d'enfants et des voitures de malades appliquent un taux de salaire invariable chaque fois que l'indice est au-dessous de 72, et la convention de la fabrication des articles de voyage à Londres fait correspondre le plus bas échelon des salaires au nombre-indice 63.

Les diverses indemnités

Les conventions réglementent aussi les avantages pécuniaires ou en nature qui viennent parfois s'ajouter aux salaires. Ainsi, elles fixent le montant des indemnités de loyer ou de charbon que reçoivent les ouvriers de l'industrie minière et les conditions auxquelles ces indemnités sont octroyées. Elles prévoient la fourniture de vêtements protecteurs aux salariés occupés à des travaux salissants ou dangereux tels que la fabrication des plaques de fer blanc (dans les Galles du Sud), la fabrication des câbles électriques, la construction navale (pour certaines occupations), l'industrie mécanique (à Southampton), l'ébénisterie (à Londres), etc... Elles stipulent enfin, pour certaines catégories de travailleurs, la continuité du paiement du salaire pendant la maladie.

LES CONGÉS PAYÉS

Le tableau ci-dessous contient une liste des conventions générales qui renferment des dispositions à ce sujet ; il indique aussi le nombre de jours de congé accordé par chaque convention, ainsi que la durée de service nécessaire pour y avoir droit. A moins de stipulation contraire des conventions, ces vacances sont indépendantes des congés légaux habituels. La durée du congé payé varie suivant les industries. Elle est, en général, de 3 à 12 jours par an. Pour que le salarié y ait droit, il faut, le plus souvent, que la durée de ses services soit de 6 à 12 mois au moins, soit au début de la période ordinaire de vacances de l'établissement, soit à tout autre moment spécifié dans les conventions. Il est parfois stipulé que l'irrégularité dans les heures d'arrivée au travail ou les absences sans cause légitime entraîneront une diminution de l'indemnité accordée. Il arrive aussi, quelquefois, que l'octroi des congés payés soit conditionné par la bonne conduite de l'employé et la qualité de ses services.

<i>Industries ou professions</i> Conventions générales	Vacances payées par année en dehors des congés légaux	Nombre de mois de service nécessaires
Manufacture de produits chimiques lourds (excepté Londres) .	1 semaine	12
Explosifs	3 jours 1 semaine	6 12
Manufacture de peinture, couleurs et vernis	3 jours 5 jours 1 semaine	6 9 12
Manufacture de savon et de bougies	6 jours	12
Fabrication du ciment	1 semaine	12
Manufacture d'allumettes	1 semaine	6
Fabrication d'encre d'imprimerie	1 semaine	12
Fabrication de médicaments et de produits chimiques	1 semaine	12
Manufacture du plomb	1/2 semaine 1 semaine	6 12
Instruments d'imprimerie lithographique employés par les fabricants de boîtes de fer blanc	1 semaine	12
Minoterie	1 semaine	6
Cacao et chocolat, confiserie, conserves de fruits	3 jours 6 jours	6 12
Imprimerie, Reliure	1 semaine	12
Gravure	2 semaines	12
Presses télégraphiques	2 semaines	..
Compagnies de chemins de fer (conciliation)	1 semaine	12
Personnel de police des chemins de fer	6 jours 9 jours	
Compagnies de chemins de fer (personnel des stations génératrices d'électricité et des stations ordinaires)	7 ou 14 jours	12
Ouvriers des transports automobiles de marchandises (Angleterre et pays de Galles)	1 semaine	12

<i>Industries ou professions</i> Conventions générales	Vacances payées par année en dehors des congés légaux	Nombre de mois de service nécessaires
Transports sur route (marchan- disés) employés du « Road transport Board » de l'Irlande du Nord	1 semaine	12
Entreprises de tramways (pro- vince)	8 jours	12
Entreprises municipales d'omni- bus automobiles	8 jours	..
Entreprises du gaz	3 jours 1 semaine	6 12
Services industriels du Gouverne- ment (personnel)	6 à 14 jours	12
Autorités locales (services non commerciaux)	12 jours	..

Les congés payés forment aussi la matière de nom-
breuses conventions régionales et de divers accords qui
intéressent seulement les employés d'entreprises particuliè-
res. En général, les congés des travailleurs au temps leur
sont payés sur la base du salaire d'une semaine entière de
travail et, dans certains cas, les congés octroyés aux tra-
vailleurs aux pièces leur sont payés sur la même base. Dans
l'imprimerie, en province, les ouvriers travaillant aux pié-
ces reçoivent une somme équivalente à la moyenne de leurs
gains hebdomadaires durant les six mois précédents. Dans
les industries de la peinture et des couleurs et vernis, les
congés des travailleurs aux pièces leur sont payés sur la
base de la moyenne de leur gain hebdomadaire pendant le
mois précédant les vacances.

Beaucoup de conventions spécifient que le congé payé
doit consister en un certain nombre de jours consécutifs
et aussi que la période de vacances doit tomber pendant
l'été entre deux dates déterminées. Dans la fabrication des
instruments de musique militaire à Londres, la conven-
tion autorise l'employeur, soit à fermer complètement ses

ateliers pendant une semaine, les ouvriers devant être prévenus deux mois à l'avance, soit à donner les congés par roulement. Pour les employés des omnibus de Londres : conducteurs et chauffeurs, la convention dispose que les 2/3 du personnel doivent avoir leurs vacances entre Avril et Septembre.

Certaines conventions accordent des indemnités aux travailleurs qui quittent leur emploi avant d'avoir pris leur congé (dans certains cas d'ailleurs, le versement de telles indemnités est spécialement interdit). Dans l'imprimerie et la fabrication des encres d'imprimerie, l'employé qui part avant d'avoir eu ses vacances reçoit une indemnité calculée sur la base de un jour par deux mois complets de service, comptés à partir du 30 Juin précédent, et il a droit, de la part de son nouveau patron, à une indemnité proportionnelle semblable, calculée à partir de la date où il prend son travail jusqu'au 30 Juin suivant. Les imprimeurs de journaux de Londres qui quittent leur emploi entre la fin de la période ordinaire de vacances et le 31 Mars suivant doivent recevoir 1/12 du salaire de deux semaines pour chaque mois complet de service.

Quelques conventions prévoient que les travailleurs doivent contribuer d'une façon ou d'une autre au paiement de leurs vacances. Dans l'industrie de la chaussure, le patron et les ouvriers versent à un fonds de vacances une contribution égale. Le montant de cette contribution est pour les hommes adultes de 1 s. 2 d. par semaine, il est moins élevé pour les femmes, les jeunes gens et jeunes filles.

On estimait en 1936 que les conventions générales ou régionales instituant des congés payés intéressaient approximativement 1 million 1/2 de travailleurs. En septembre 1938, elles s'appliquaient à près de 4 millions de salariés.

LE TRAVAIL A DISTANCE

Dans certaines industries telles que : l'industrie mécanique, le chauffage, le bâtiment, l'entreprise électrique, il arrive très souvent que le personnel soit employé sur des chantiers éloignés du lieu habituel du travail ou de l'établissement du patron. La rémunération des ouvriers travaillant dans ces conditions est une matière importante qui est souvent réglementée par les conventions collectives. Les dispositions principales des conventions de cette sorte concernent le paiement du temps employé pour se rendre au lieu du travail et pour en revenir, le paiement du transport si le chantier est assez éloigné pour que l'ouvrier soit obligé d'emprunter un mode de locomotion, la manière de calculer l'éloignement du chantier, le remboursement des dépenses de logement, lorsque les travailleurs ne peuvent rentrer chez eux chaque soir, et des autres dépenses extraordinaires (repas, etc...), enfin le taux du salaire et la durée du travail qui seront en vigueur sur ce chantier particulier. En ce qui concerne ce dernier point, on établit parfois une distinction entre le personnel pris sur place et le personnel envoyé au chantier.

LA DURÉE DU TRAVAIL

Dans la mesure où les conventions s'occupent de la durée du travail, leur principale fonction est de définir le nombre d'heures qui doit constituer la journée ou la semaine normale de travail.

Les conventions offrent, sur ce point, une assez grande ressemblance car dans la plupart des industries, le nombre des heures de travail est compris entre les limites relativement étroites de 44 à 49. Quant aux ouvriers travaillant en équipes, ils accomplissent en général de 7 1/2 à 8 heures par tour d'équipe.

Dans le but d'introduire une certaine uniformité dans

l'industrie qu'elles réglementent, certaines conventions nationales fixent les heures auxquelles le travail doit commencer et finir. Des dispositions de cette nature se rencontrent dans les conventions des Ponts et Chaussées, de la fonte de l'acier, etc... Dans le bâtiment, les conventions nationales se bornent à fixer le nombre total d'heures de la semaine, mais les conventions régionales déterminent souvent les heures précises auxquelles le travail commence et finit. D'autres conventions régionales fixent non seulement les heures de début et de fin du travail, mais encore les heures des repas, ainsi les conventions qui intéressent les travailleurs des hauts fourneaux à Cleveland et dans d'autres districts, les ouvriers des carrières de pierre à chaux de Cumberland, les tailleurs de granit à Aberdeen, etc., etc...

En ce qui concerne les heures des repas, dans l'industrie minière certaines conventions de district spécifient le temps qui pourra être prélevé pour le casse-croûte. Dans quelques autres industries les conventions se bornent à déterminer si l'industrie fonctionnera suivant un système d'une ou deux interruptions en vue des repas. Le système d'une seule interruption a été adopté par les conventions nationales de l'industrie mécanique, du chauffage et de la ventilation, et le système de deux interruptions est en vigueur dans les constructions des Ponts et Chaussées.

Les heures supplémentaires

La plupart des conventions réglementant la durée de travail contiennent des dispositions qui fixent le prix du travail accompli en dehors des heures normales et qui, d'autre part, spécifient les conditions dans lesquelles ce travail doit être exécuté. Le surpaiement des heures supplémentaires se présente, en général, sous la forme d'une fraction déterminée du taux de salaire applicable à la durée normale du travail. Ce taux supplémentaire est le plus souvent de 25 ou 50 % en sus du taux de salaire ordinaire. Mais il peut atteindre, dans certains cas, le double de ce

taux. Généralement, le taux augmente à mesure que se prolonge la durée du travail supplémentaire. Les heures supplémentaires de l'après-midi du samedi sont, d'habitude, payées à un taux plus élevé que celles accomplies les autres jours de la semaine (50 % en plus du taux normal par comparaison avec 25 %). En ce qui concerne le travail du dimanche lorsqu'il est exécuté par des ouvriers qui, normalement, ne sont pas appelés à travailler pendant le « week-end », il est payé, le plus souvent, le double du taux normal. Dans les travaux continus, bien que le travail du « week-end » fasse partie de la semaine normale, il est souvent payé davantage (25 ou 50 % de plus que le taux ordinaire). Quant au travail accompli pendant les jours fériés, son taux est habituellement 50 % en plus du taux normal, ou encore le double de ce taux. Le taux double étant fréquent dans le cas de travail le jour de Noël.

Une différence importante entre les diverses conventions provient de ce fait, que les heures supplémentaires sont payées tantôt sur la base de la journée, tantôt sur la base de la semaine. La plupart des conventions se rangent dans la première catégorie, et, dans ce cas, le travailleur a droit au salaire supplémentaire dès que la journée normale de travail a été dépassée, quel que soit le nombre total d'heures accomplies par lui dans la semaine au cours de laquelle le travail supplémentaire est exécuté. Quand le paiement est basé sur la semaine, l'ouvrier n'a droit au salaire supplémentaire qu'après que le nombre total des heures de travail constituant la semaine normale ait été accompli. Parmi les industries de la première catégorie nous pouvons citer : l'industrie mécanique, la construction navale, la construction mécanique, la fabrication de câbles électriques, les entreprises d'électricité, le chauffage et la ventilation, etc... Les conventions de la deuxième catégorie se rencontrent dans : la construction des voitures, la fonte de l'acier, le travail de l'argent (à Sheffield), etc... Le droit au surpaiement des heures supplémentaires est souvent subordonné à diverses conditions. C'est ainsi que certaines conventions stipulent que le temps perdu au cours du travail pour diverses raisons, devra être récupéré avant que soit applicable le tarif des heures supplémentai-

res ; par exemple, la convention de l'industrie mécanique décide que la journée complète de travail doit être accomplie avant que puisse être appliqué le tarif supérieur, cela sauf les exceptions suivantes : temps perdu pour cause de maladie certifiée à la satisfaction de l'employeur, repos pour cause de travail la nuit précédente, absence permise ou inaction forcée... des dispositions de même nature se rencontrent dans les conventions de la construction navale, des ateliers de chemin de fer, de la construction mécanique, des entreprises d'électricité, etc...

Dans les industries où le paiement des heures supplémentaires est basé sur la semaine, on est en général d'accord sur ce point, que le travail du « week-end » (c'est-à-dire le travail exécuté à partir de l'arrêt ordinaire le samedi, jusqu'à l'heure de la reprise le lundi) doit être payé au taux supérieur, quel que soit le nombre total des heures de travail que les ouvriers ont accomplies pendant le reste de la semaine.

Enfin, il existe encore, en ce qui concerne le travail supplémentaire, divers points de détail que les conventions traitent d'une manière plus ou moins approfondie selon les différentes industries ; il arrive ainsi que les conventions fixent un taux spécial pour le paiement du travail exécuté à l'heure des repas, exigent un préavis de la part du patron qui veut instituer une période d'heures supplémentaires, prévoient en cas de travail supplémentaire prolongé, des arrêts permettant aux ouvriers de se rafraîchir et de se reposer, etc...

Dans quelques conventions on rencontre des dispositions ayant pour objet le paiement des heures supplémentaires accomplies par les travailleurs aux pièces. Dans les unes, le paiement additionnel se présente comme une fraction du taux de salaire ordinaire ou des gains qui en découlent. Par exemple, dans la construction navale, les conventions qui réglementent l'emploi des heures supplémentaires disposent qu'une indemnité consistant en une fraction déterminée des gains horaires moyens du travail aux pièces, en prenant comme base de calcul le nombre d'heures de travail de la semaine pendant laquelle le travail sup-

plémentaire est exécuté (y compris les heures supplémentaires), doit s'ajouter au gain aux pièces normal.

Le même principe est en vigueur dans la convention pour la fabrication des serrures, des verrous et des clefs, dans l'industrie minière et dans certaines occupations des industries du fer et de l'acier.

D'autres conventions stipulent que la rémunération des heures supplémentaires consiste dans le prix du travail aux pièces ordinaire, auquel vient s'ajouter une indemnité uniforme pour chaque heure supplémentaire accomplie. Cette indemnité peut être soit une somme déterminée par heure, soit une fraction du taux de salaire au temps normal qui serait applicable si les ouvriers ne travaillaient pas aux pièces mais au temps. Ainsi selon la convention nationale de l'industrie mécanique : « en cas d'heures supplémentaires, des indemnités calculées sur le taux de salaire au temps doivent s'ajouter aux gains des salariés dans tout système de paiement au rendement ». La même méthode est adoptée par diverses autres conventions, entre autres celles des ateliers de chemin de fer et de la tonnellerie.

Parmi les industries du premier type on peut citer celles en vigueur dans l'industrie mécanique, la construction navale, le chauffage, la construction des voitures, l'ameublement, les entreprises d'électricité, etc...

Les restrictions apportées à l'usage des heures supplémentaires

Certaines conventions limitent le nombre des heures supplémentaires qui peuvent être imposées aux travailleurs. Ainsi la convention de l'industrie mécanique, après avoir posé ce principe général que : « l'usage systématique d'heures supplémentaires n'est pas à employer en tant que méthode de production », ajoute que, si les nécessités de l'industrie imposent le travail supplémentaire : « aucun ouvrier syndiqué ne doit être obligé à accomplir plus de 36 heures supplémentaires par 4 semaines, cela après qu'il ait travaillé pendant tout le temps ordinaire, déduction faite des heures perdues pour cause de maladie, absence

autorisée ou inaction forcée » mais, en cas d'accidents survenus aux machines, de modifications, de remplacements (faits pour le compte du patron ou de ses clients) et dans certaines autres conjonctures, la convention décide que l'usage des heures supplémentaires n'est pas limité.

Des dispositions similaires se rencontrent dans les conventions de la construction navale et des entreprises d'électricité. Dans d'autres accords, les clauses sont un peu différentes. Ainsi dans les carrières de granit à Aberdeen, l'emploi des heures supplémentaires est limité à 144 heures par an, 24 par mois, 12 par semaine et 3 par jour. Dans le bâtiment, elles doivent être réservées aux cas urgents, mais aucune limite n'est fixée quant au nombre d'heures qui peut être imposé, excepté celle qu'implique la disposition suivante : « l'usage des heures supplémentaires ne peut être continué pendant plus de six jours consécutifs, sans l'autorisation d'un comité mixte de patrons et de salariés ». Dans la construction navale une restriction complémentaire limite la durée maxima de chaque période ininterrompue de travail, de telle sorte que l'usage des heures supplémentaires (sauf quelques exceptions) ne peut conduire les ouvriers à travailler plus de 24 heures de rang, y compris les heures des repas.

En ce qui concerne la décision d'user d'heures supplémentaires, une convention dans l'industrie mécanique stipule que le droit de décider quand le travail supplémentaire est nécessaire appartient à l'employeur. Dans le bâtiment et dans les carrières (Cornouailles et Portland), les questions se rapportant à l'emploi d'heures supplémentaires doivent être portées devant un comité mixte de patrons et de salariés ou de leurs représentants. Dans certaines autres conventions (fabrication des câbles électriques, fabrication des voitures, etc.), bien qu'on ne rencontre ni interdiction ni limitation déterminée de l'usage d'heures supplémentaires, une clause est insérée qui préconise l'abandon de leur emploi.

LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS QUI SURGISSENT ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS

Une des fonctions primordiales de la plupart des conventions collectives, c'est l'établissement d'une procédure déterminée pour l'examen des questions susceptibles d'entraîner un conflit entre employeurs et salariés. Le règlement des différends qui se rapportent au travail est assuré, en partie par les conventions qui déterminent la procédure à suivre et les organes compétents, et en partie par les règles de procédure fixées par les corps mixtes d'employeurs et de salariés.

Ces conventions, bien qu'elles diffèrent naturellement sur des points importants présentent entre elles certaines ressemblances fondamentales. Généralement, elles stipulent, qu'en premier lieu, on doit essayer de régler le différend au sein de l'entreprise où il est né, par négociations directes entre patron et travailleurs ; au cas où cette tentative n'aboutit pas à un accord, la question est soumise à une « Conférence locale » composée des représentants de l'association locale d'employeurs et des Trade-Unions intéressées. Si la Conférence locale ne parvient pas à régler le différend, celui-ci est renvoyé devant une « Conférence centrale » composée des représentants des associations nationales d'employeurs et des Trade-Unions.

Dans l'industrie mécanique, la procédure se complique du fait que les conventions reconnaissent la nomination de « shop-stewards » et l'institution de « work-committees » dont les fonctions, dans la mesure où elles se rapportent à la prévention des conflits, s'exercent de la façon suivante. Le salarié qui croit avoir un sujet de mécontentement, discute la question en première instance avec le chef d'atelier. S'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord, le différend est porté devant le « shop-manager » par le « shop-steward » et le travailleur intéressé. A défaut d'une solution à ce stade de la procédure, la question, à la requête de l'une ou l'autre partie, peut être examinée par le « work-committee » et renvoyée ensuite, si c'est nécessaire,

devant d'autres organismes selon les dispositions générales de prévention des conflits analysées plus haut.

Un trait caractéristique de la convention de l'industrie mécanique, c'est qu'elle fixe des délais, dans lesquels doivent être accomplies les diverses étapes de la négociation ; un effort particulier est aussi effectué en ce sens par la convention pour la prévention des conflits, en vigueur dans la construction navale, et dans cette industrie les dernières conventions présentent, par comparaison avec les précédentes, une accélération notable de la procédure de règlement. De plus, la convention de la construction navale conduit cette procédure à un stade plus avancé que les conventions précédemment décrites car elle dispose, qu'au cas où la « Conférence centrale » ne parviendrait pas à régler le différend, l'une ou l'autre partie peut, dans les trois jours qui suivent la réunion de la conférence, renvoyer la question pour un règlement définitif (qui doit intervenir dans les 14 jours) devant la « Conférence générale » de la Fédération des employeurs et de toutes les « Trade-Unions » parties à la convention, cette conférence étant présidée par un président indépendant. Au cas où le conflit n'a pu être réglé, ni par une « Conférence centrale », ni par une « Conférence générale », les parties peuvent, par consentement mutuel, soumettre la question à l'arbitrage. Pour le règlement des différends qui naissent de l'exécution du travail aux pièces, il existe des conventions distinctes qui prévoient la réunion de « Conférences locales » et si la chose est nécessaire le renvoi à l'arbitrage.

Dans l'industrie du fer et de l'acier, le processus des négociations n'est pas le même suivant que la cause du conflit est d'ordre local ou général. En ce qui concerne les différends qui naissent au sein d'entreprises particulières et qui affectent uniquement ces entreprises, on suit la procédure qui a déjà été décrite, c'est-à-dire qu'en premier lieu on rencontre un essai d'arrangement entre la direction de l'établissement et le salarié intéressé. En cas d'insuccès, la question est renvoyée devant un comité neutre composé de deux représentants nommés par l'association d'employeurs et de deux travailleurs choisis par l'ouvrier intéressé parmi le personnel des entreprises appartenant aux membres de

l'association d'employeurs, aucun d'eux ne pouvant appartenir à l'entreprise particulière dans laquelle le conflit a pris naissance ; si le comité neutre n'arrive pas à un arrangement il peut, ou renvoyer le différend à l'association d'employeurs et à la Trade-Union pour qu'elles s'occupent de lui trouver une solution, ou bien le soumettre à l'arbitrage. Au cas où la matière du conflit est d'ordre général, l'une ou l'autre partie peut requérir la réunion d'une Conférence dont la composition varie suivant la nature de la question litigieuse. La Conférence peut faire tout ce qu'elle juge nécessaire pour arriver à une solution pacifique mais en général, à défaut d'accord, elle renvoie la question à l'arbitrage.

La principale valeur des procédures analysées dans les pages précédentes, c'est qu'elles permettent de régler les différends avant que ceux-ci entraînent un arrêt du travail. C'est pourquoi la plupart des conventions en la matière spécifient que les ouvriers ne pourront pas cesser le travail avant qu'aient été parcourues les diverses étapes de la négociation.

LES CLAUSES SECONDAIRES DES CONVENTIONS

Conventions de démarcation

Une question importante dont s'occupent encore les conventions, c'est la détermination des procédés employés pour fixer les limites entre industries connexes. Dans un certain nombre d'industries, des « conventions de démarcation » ont été conclues pour assurer le règlement des questions de cette espèce.

Parmi les principales, nous pouvons citer celles qui intéressent d'une part la construction navale et la construction mécanique, et, d'autre part, les Ponts et Chaussées et l'entreprise électrique. Ces « conventions de démarcation » sont le résultat de négociations entre les associations d'employeurs et les « Trade Unions » intéressées. Il existe aussi un certain nombre de conventions de démarcation inter-Unions, auxquelles ne sont pas parties les associations d'employeurs.

Pour la construction navale et l'industrie mécanique ensemble, il existe une seule convention qui ne fixe pas les lignes réelles de démarcation entre les différents métiers, mais qui établit simplement la procédure à suivre pour régler chaque litige particulier. Dans les Ponts et Chaussées, la convention ne se borne pas à déterminer la procédure de règlement des conflits, elle fixe aussi le taux des salaires des charpentiers de navires lorsqu'ils sont employés à des constructions des Ponts et Chaussées ; quant à la convention de l'entreprise électrique, elle établit une distinction entre les salaires à payer pour les travaux d'électricité, suivant que ces travaux sont exécutés sur le bateau ou sur le rivage. En ce qui concerne la ligne de démarcation entre les industries, une importante convention a été récemment conclue, qui intéresse le bâtiment et les Ponts et Chaussées. Elle expose, d'une manière détaillée, les principes sur lesquels on doit s'appuyer pour classer (au point de vue du taux des salaires) un type particulier de travail, soit parmi les travaux de l'industrie du bâtiment, soit parmi les travaux de construction des Ponts et Chaussées.

Mesures disciplinaires

Les conventions de l'industrie minière contiennent souvent des règles détaillées sur l'application des mesures disciplinaires. L'ouvrier s'expose notamment à des sanctions si le charbon ou le minerai qu'il produit est impur ; dans ce cas, les conventions vont même jusqu'à prévoir la suspension de l'ouvrier pendant une période déterminée (mines de fer de Cumberland). En cas de récidive, l'ouvrier est menacé d'une sanction plus grave : la suspension prolongée ou le renvoi immédiat.

D'autres conventions prévoient aussi des amendes pour malfaçons, ainsi la « Society of Boilmakers and Shipbuilders » (ouvriers employés à la fabrication des chaudières et aux constructions navales) a souvent remboursé aux patrons d'importantes indemnités qu'elle recouvrait sur ses

membres, pour dommages causés par l'inexpérience, la négligence ou l'inconduite des travailleurs (1).

Une convention collective récente (3 Mai 1937), qui intéresse la navigation aérienne et s'applique aux opérateurs radioélectriciens employés dans les services des « Imperial Airways Limited », stipule que l'opérateur peut être suspendu et privé de traitement pendant un maximum de 4 semaines ou congédié d'office pour les motifs suivants : négligence des intérêts de la Compagnie, ivresse ou toxicomanie invétérée, indiscipline ou inconduite, maladie ou incapacité contractées par sa propre faute, engagement de la raison sociale de la Compagnie pour garantie de dettes personnelles.

Par contre, la convention en vigueur depuis le 15 Juin 1937 dans les services d'autobus de Londres stipule expressément qu'aucune suspension de paiement du salaire ne pourra être faite à l'égard de chauffeurs ou conducteurs à la suite d'accidents.

L'absence de l'ouvrier sans autorisation ni excuse valable peut aussi donner lieu à des sanctions. Notamment, dans l'industrie minière, la cessation intempestive du travail est punie et les syndicats s'engagent à faire assurer l'observation de cette règle par leurs membres (convention des mines de fer de Cumberland).

Paiement des salaires en cas d'interruption forcée du travail

Selon la majorité des conventions, l'ouvrier ne touche aucun salaire si la marche de l'entreprise est arrêtée par des événements extérieurs. Certaines industries sont pourtant largement exposées aux influences climatiques et aux intempéries, ainsi l'industrie du bâtiment, les mines à ciel ouvert, les carrières... Plusieurs tentatives ont été faites, dans diverses industries, pour essayer de résoudre ce problème, et malheureusement aucun résultat positif n'a encore été obtenu ; un de ces essais prévoyait la créa-

(1) De Rousiers, Le Trade-Unionisme en Angleterre, page 240.

tion d'un fonds constitué par des contributions de la part des employeurs et des salariés et qui aurait été destiné à assurer le paiement du salaire en cas d'interruption forcée du travail.

Par contre, une convention récente (mars 1937) dans la minoterie, stipule que le paiement des salaires sera assuré dans tous les cas d'arrêts du travail causés soit par le ralentissement des affaires, soit par toute autre raison susceptible d'entraîner le chômage de l'industrie, excepté : a) la fermeture de la minoterie pendant une période indéterminée pour permettre des transformations importantes du matériel d'exploitation ; b) l'absence d'ouvriers pour cause de maladie ; c) l'absence d'ouvriers due à leur propre volonté.

Lorsqu'il s'agit du travail aux pièces, dans les industries où le paiement est assuré en cas d'interruption forcée, les ouvriers touchent, en général, le salaire à l'heure ou un certain pourcentage de leur gain moyen. Le paiement est limité à une période déterminée variant entre plusieurs heures et plusieurs jours. Ainsi la convention conclue le 1^{er} Juin 1930 dans l'industrie de l'acier dispose qu'en cas de manque de matières premières, si le manque de métal est dû à une négligence de l'employeur, du contremaître ou du brigadier du four (Cupoloman), ou si le métal est, selon l'avis du contremaître, impropre à être travaillé, 66 2/3 % du salaire doivent être payés à l'ouvrier. Lorsque le travail est arrêté en raison de la suspension de l'énergie (eau, gaz, électricité, etc.) pour une cause étrangère à l'entreprise, la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée, et il n'a pas à payer les salaires. Lorsque le manque des matières premières doit être attribué à une cause qui a son origine au sein de l'entreprise (manque d'énergie des machines ou accident qui leur est survenu) mais que l'événement est soustrait au contrôle de l'employeur, sa responsabilité ne se présume pas, elle peut seulement être constatée par un comité mixte qui doit examiner le cas dans un délai de 15 jours ; cependant l'employeur peut, par le paiement forfaitaire d'une somme de 5 livres, se dégager de toute responsabilité, si la perte subie par les ou-

vriers ne dépasse pas cette somme. Aucune indemnité n'est due si la perte du gain peut être récupérée le lendemain.

Engagement des travailleurs

Certaines conventions établissent un pourcentage entre les diverses catégories de travailleurs qui peuvent être engagés, notamment entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés ; c'est ce qui se rencontre à Londres dans la convention des chauffeurs de taxi.

Dans certaines industries, les conventions interdisent l'emploi des femmes, soit totalement, soit pour des travaux déterminés, surtout si ceux-ci sont considérés comme étant du domaine de l'homme. Il peut en être de même pour l'emploi d'ouvriers adolescents, par exemple dans l'industrie du cuir, dans l'industrie de la chaussure (convention nationale, Janvier 1935).

Recours contre renvoi illégitime

Les conventions donnent parfois au travailleur un droit de recours contre le renvoi qu'il estime illégitime et des comités de conciliation ou d'arbitrage peuvent être institués pour trancher les différends. Ainsi, dans l'industrie de l'étain, l'ouvrier qui est directement employé à la production ne peut être suspendu à cause d'un accident survenu à une machine qu'après avoir été entendu par la direction ; il ne peut être congédié qu'après examen de la question par les représentants du personnel.

Apprentissage

Dans certaines industries, la réglementation de l'apprentissage et des conditions de travail des apprentis prend une très grande importance tant pour ceux-ci que pour les autres travailleurs. Parfois les conditions d'apprentissage

font l'objet d'une convention spéciale (exemple : traité de 1893 sur la question de l'apprentissage entre les patrons et la Société des constructions navales). Dans certaines branches d'industrie l'emploi des apprentis peut être interdit comme dangereux ; d'autre part, on trouve également formulée une mise en garde contre l'entrée dans la profession si la continuité de l'emploi n'est pas assurée (convention entre la Société des industries du gaz et l'Union des ouvriers du bâtiment). Un point très souvent traité, c'est la proportion entre le nombre d'apprentis que chaque maison peut former et le nombre total d'ouvriers adultes qu'elle emploie ; dans le bâtiment surtout, il y a à cet égard de nombreuses conventions (Belfast 1891, Manchester 1895). Il en est de même dans l'industrie de la chaussure. Par contre, dans l'industrie mécanique, la convention de 1907 déclarait : « Il n'est pas fixé de proportion déterminée entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers, mais il sera possible aux Unions de faire discuter la proportion d'apprentis généralement employés dans la totalité du périmètre de la Fédération », et la convention ajoute ceci : « On doit donner à l'apprenti le moyen d'acquérir une connaissance pratique de la branche d'industrie qu'il a choisie, et on doit l'encourager à acquérir une connaissance théorique de cette branche chaque fois que les circonstances le permettront ».

Hygiène et sécurité

Des clauses spéciales traitant de ce sujet sont insérées dans un certain nombre de conventions : citons un accord collectif intervenu les premiers jours de 1914 entre l'Association des teinturiers de Bradford et les « Trade-Unions » d'ouvriers de la teinturerie de Grande-Bretagne et d'Irlande, et qui donne le droit aux membres des « Trade-Unions » de refuser de faire ce qu'ils estiment au-dessus de leurs forces ou impossible à exécuter convenablement.

Enfin, les autres clauses des conventions collectives ont un caractère accessoire, elles sont relatives : à la durée de l'engagement, au délai-congé (fixé en général à une se-

maine), aux arrangements pris par les parties pour l'exécution des conventions (les parties s'engagent parfois à faire de leur mieux pour que leurs membres observent les stipulations collectives, elles assument même des obligations particulières comme le retrait aux membres réfractaires de toute assistance financière [carrières à Aberdeen]), au paiement supplémentaire en cas de travaux salissants ou dangereux, à la position, vis-à-vis des conventions, des travailleurs non syndiqués et des patrons ne faisant pas partie d'associations d'employeurs, au lieu et à l'heure du paiement des salaires (la convention pour les charpentiers et menuisiers de Londres stipulait que le paiement des salaires devait commencer le samedi à midi ou le plus tôt possible après midi et être effectué sur le lieu du travail), à la fourniture d'outils aux ouvriers, à l'introduction de nouvelles machines (parfois elle est interdite (industrie textile), parfois, au contraire, il est nettement stipulé que les ouvriers ne doivent pas y faire obstacle, mais on doit aussi noter une réserve que l'on rencontre dans la convention pour le travail des métaux précieux à Sheffield : l'employeur doit garantir à l'ouvrier qui est évincé par une nouvelle machine la possibilité d'apprendre l'emploi de celle-ci), à la durée de la convention, à sa procédure de modification (convention applicable aux opérateurs radio-électriciens employés dans les services des « Imperial Airways limited » : Si l'une des parties contractantes désire modifier les clauses de la convention, elle doit en informer, par écrit, l'autre partie 14 jours d'avance et la modification désirée doit alors faire l'objet d'un échange de vues entre la Compagnie et l'Association dans les 14 jours prévus), et à sa dénonciation (même convention : « le contrat d'engagement peut être dénoncé en tout temps par l'une des parties moyennant un mois de préavis signifié par écrit »).

TROISIÈME PARTIE

IMPORTANCE ET ÉVOLUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES DIFFÉRENTES INDUSTRIES

CHAPITRE PREMIER

LES INDUSTRIES DU BATIMENT

Depuis très longtemps le contrat collectif est connu dans ces industries.

Le premier renseignement sur ce sujet nous est fourni par Webb : « les branches locales des maçons de pierres, de briques et des autres ouvriers du bâtiment, souvent contre le désir de leurs comités centraux, se trouvèrent engagées entre 1853 et 1859 dans une succession presque constante de petites grèves, par lesquelles les hommes réussirent généralement à gagner des augmentations de salaires. Ces années furent, en outre, remarquables par la reconnaissance dans les métiers du bâtiment en province de « règles de travail » ou conventions signées, faites entre patrons et ouvriers (habituellement entre les Associations locales d'employeurs et les « Trade-Unions ») spécifiant dans un détail minutieux les conditions du marché collectif » (1).

En 1866 les statuts du Conseil d'Arbitrage et de Conciliation pour l'industrie du bâtiment à Wolverhampton votés le 31 Mars peuvent être, sur bien des points, considérés comme un contrat collectif tel que nous le comprenons aujourd'hui. En effet, nous y relevons la plupart des clauses que contiennent en général les conventions.

(1) Beatrice et Sydney Webb : Histoire du Trade-Unionisme, 1920, page 238.

Ainsi l'article 5 traite des salaires de la manière suivante : « Le travail est compté et payé à l'heure d'après les règles suivantes : la catégorie d'ouvriers qui, jusqu'à présent, a été payée 5 pence 3 l'heure sera payée 6 pence l'heure et les autres catégories d'ouvriers en proportion ; mais les ouvriers qui travaillent sur des bâtisses à découvert recevront un demi-penny supplémentaire par heure pendant les 6 semaines qui précèdent et qui suivent le jour de Noël. Toutefois, si l'ouvrier occupé sur des bâtisses à découvert a le droit de faire sa journée pleine en travaillant à l'atelier, il recevra le salaire ordinaire seulement : l'intention des patrons comme des ouvriers étant que les ouvriers de la même catégorie puissent gagner le même salaire hebdomadaire. »

L'article 6 s'occupe de la durée du travail, l'article 7 du prix du travail en dehors des heures régulières, l'article 11 traite de la durée du contrat de la manière suivante : « Les présents statuts entreront en vigueur le 14 Mai prochain et resteront en vigueur pendant une année. Si l'une des parties réclame une modification à la fin de cette période, elle en donnera avis à l'autre partie au mois de Janvier. Si pareil avis n'est pas donné, les statuts resteront en vigueur jusqu'au 1^{er} Mai de l'année suivante et ainsi de suite d'année en année jusqu'à ce qu'une des parties donne avis à l'autre au mois de Janvier qu'une modification est demandée pour le 1^{er} Mai suivant. »

En ce qui concerne Londres, nous trouvons dès 1872 une convention écrite formelle fixant les conditions du travail (taux de salaire au temps, heures de travail, heures supplémentaires, etc...) des ouvriers des métiers du bâtiment ; puis en 1892 un contrat passé entre l'Association centrale des « Masters Builders » de Londres d'une part, et les délégués des Unions de maçons de briques, charpentiers et menuisiers, tailleurs de pierres, plâtriers, peintres, forgerons, ajusteurs, manœuvres d'autre part.

Voici, à titre d'exemple, le texte intégral de ce contrat :

« Art. I. — Les heures de travail seront en été de 50 par semaine.

Art. II. — Pendant les 14 semaines d'hiver commençant au premier lundi de Novembre, le travail sera réglé ainsi qu'il suit : 8 h. $\frac{1}{2}$ par jour pendant les 3 premières semaines, 8 h. par jour pendant les 8 semaines suivantes et 8 h. $\frac{1}{2}$ par jour pendant les 3 dernières.

Art. III. — Le présent taux de salaire pour les ouvriers et les manœuvres sera augmenté de 0 fr. 05 par heure.

Art. IV. — Les heures supplémentaires faites à la demande des employeurs mais non autrement seront payées ainsi qu'il suit : De l'heure de sortie à 8 h. du soir $\frac{1}{4}$ en sus ; de 8 h. à 10 h. du soir $\frac{1}{2}$ en plus ; après 10 h. du soir le double. On ne comptera pas d'heures supplémentaires avant que la durée totale d'une journée de travail normale n'ait été accomplie à moins que la perte de temps ne résulte du mauvais état de la température. Le samedi, les heures supplémentaires seront payées $\frac{1}{2}$ en sus de midi à 4 h. du soir, le double après 4 h. et le dimanche. Le travail fait le jour de Noël et le vendredi saint sera payé le double comme le dimanche.

Art. V. — Les employeurs avertiront une heure à l'avance ou paieront une heure en sus quand ils débauchent un ouvrier ; tout le salaire dû sera payé immédiatement.

Art. V bis. — Tout ouvrier désirant quitter son ouvrage au cours de la semaine aura droit d'être payé à 5 h. du soir à condition qu'il ait prévenu son contremaître avant midi. Néanmoins, si plus de 10 % des ouvriers de chaque métier employés dans un atelier ou sur un chantier quittent leur ouvrage pendant la semaine, ils n'auront pas le droit de se faire payer avant le samedi suivant à l'heure ordinaire.

Art. VI. — Les hommes qu'on envoie travailler en dehors du chantier et de l'atelier et ceux qui, étant engagés à Londres, sont envoyés à la campagne auront droit à une augmentation de 0 fr. 60 par jour pour toute distance dépassant 6 milles (soit 9 km. 732) du chantier ou de l'atelier

sans compter les frais du voyage, le salaire afférent au temps perdu en déplacement, et l'indemnité de logement.

Art. VII. — La paie commencera à midi le samedi ou aussitôt que possible après midi et se fera sur place. Si on a convenu qu'elle aura lieu loin du chantier, on accordera aux ouvriers le temps nécessaire pour se trouver à midi à la paie, à raison de 3 milles par heure.

Art. VIII. — Les employeurs fourniront, partout où ce sera raisonnablement praticable, un endroit où les ouvriers pourront prendre leur repas sur le chantier avec une manœuvre pour les aider à le préparer.

Art. IX. — Les salaires gagnés après l'heure normale de la cessation du travail les vendredi et samedi seulement seront retenus jusqu'à la semaine suivante.

Art. X. — Le terme « District de Londres » comprendra un rayon de 12 milles autour de « Charing Cross ».

Art. XI. — Six mois de préavis, soit de la part des ouvriers, soit de la part des patrons, seront nécessaires pour dénoncer le présent traité qui, en tout cas, ne pourra prendre fin que le 1^{er} Mai. Il entrera en vigueur le premier lundi de Novembre 1892.

Note A. — Heures de travail :

Été

Les 5 premiers jours de la semaine, de 6 h. 30 du matin à 8 h. du matin, de 8 h. 30 du matin à midi, de 1 h. à 5 h. du soir. Le samedi, de 7 h. du matin à 8 h., de 8 h. 30 à midi.

Hiver

Les 5 premiers jours de la semaine, de 7 h. du matin à 8 h., de 8 h. 30 à midi, de 12 h. 30 à 4 h. du soir. Durant les 3 premières et les 3 dernières semaines de l'hiver, le travail cessera seulement à 4 h. 30 du soir. Le samedi, de 7 h. du matin à 8 h., de 8 h. 30 à midi.

Note B. — Les charpentiers et les menuisiers qui reçoivent leur plein salaire mais qui ont été employés 2 h. de moins que le temps indiqué plus haut seront employés autant que possible pendant une heure au moment de leur renvoi à aiguiser les outils et recevront le salaire afférent à cette heure » (2).

Ce contrat fut dénoncé le 1^{er} Novembre 1894 par l'association centrale des « Masters Builders », mais les ouvriers du bâtiment n'ayant pas voulu accepter les modifications proposées par l'association préférèrent s'en tenir aux dispositions du précédent contrat, dispositions qui, à l'automne 1895, s'appliquaient encore sur tous les chantiers. Puis, désireux d'obtenir des conditions meilleures, les maçons de briques demandèrent aux « Masters Builders », avec de nouveaux statuts, une augmentation de salaire. Les autres corps de métiers (sauf les tailleurs de pierres) formulèrent des revendications analogues et décidèrent, en cas de refus, la grève générale pour le 1^{er} Mai. Les employeurs cédèrent devant cette menace et conclurent des conventions successives avec les différents corps de métiers ; d'abord (le 30 Avril 1896) avec les maçons de briques qui virent triompher leurs revendications. Ils obtenaient une augmentation de leur salaire qui portait celui-ci à 1 fr. par heure, 1 heure de retard pour leur arrivée au travail pendant les six semaines de plein hiver, et le contrat devenait dénonçable à toute époque après un préavis de six mois. Enfin, pour essayer de prévenir de futurs conflits, un comité de conciliation (Board of conciliation) était établi dans un cas particulier : « Si le Comité central de l'Union des maçons de briques fait une démarche auprès d'un entrepreneur pour qu'il renvoie un ouvrier pour ce motif que cet ouvrier est odieux à ses camarades, et si l'entrepreneur refuse d'accéder à cette demande, il n'y aura pas grève, mais la question sera soumise à la décision d'un Comité de conciliation. Il est entendu, toutefois, qu'une

(2) Barthelemy Renaud : Le Contrat de Travail à l'Etranger, 1929.

pareille démarche ne sera pas faite pour le motif que l'ouvrier en question appartient ou n'appartient pas à une société ouvrière » (art. 10).

Puis, d'autres conventions sont conclues, avec les plâtriers de Londres le 6 Mai suivant, avec les plombiers le 8 — cette dernière introduit sur une large base le recours à l'arbitrage : toute discussion doit être portée devant le Comité de conciliation dont la décision est définitive...

En province également, dès cette époque on rencontre des conventions. Ainsi un traité passé le 7 Juin 1895 entre l'Union des ouvriers plâtriers de Manchester et l'Association des entrepreneurs de cette ville renferme des clauses très nombreuses et très détaillées envisageant tous les aspects des relations entre patrons et ouvriers.

Vers la même époque, des contrats collectifs aussi précis sont en vigueur à Belfast pour les charpentiers et les menuisiers. Ils témoignent même d'un grand désir de bonne entente entre employeurs et ouvriers, puisqu'ils stipulent qu'une Cour de conciliation sera établie pour régler tous les différends et spécifie qu'en cas de conflit entre un patron isolé et ses ouvriers, cette Cour aura qualité pour décider souverainement, sa décision liant les deux parties (3).

On voit qu'à la fin du XIX^e siècle, nous pouvons dire avec M. de Rousiers : « En résumé, d'un bout à l'autre du Royaume-Uni, tout au moins dans les grands centres et là même où l'esprit corporatif s'est conservé le plus intact, les Unions d'ouvriers du bâtiment ont toutes en vue le marché collectif du travail, et la plupart d'entre elles arrivent aujourd'hui à l'organiser pacifiquement. Elles ne font pas des traités seulement à la suite de luttes, souvent aussi elles en obtiennent par des négociations diplomatiques » (4).

Au début de ce siècle, nous avons à Londres une convention très importante (elle intéresse environ 20.000 travailleurs) qui est passée entre, d'une part l'association des

(3) Rules agreed to by the Belfast Builders Association and the Carpenters and Joiners Society. May 1891.

(4) De Rousiers : Le Trade-Unionisme en Angleterre, page 71.

« Masters Builders » et de l'autre la Société des charpentiers et des menuisiers et l'Union générale des charpentiers et menuisiers (19 avril 1900). Elle se préoccupe, en particulier, des moyens à employer pour régler les conflits et éviter les arrêts du travail. Elle crée dans ce but des organes de conciliation « Conciliation Board » « Joint Conciliation Board » et elle détermine la procédure à suivre en cas de différends (5). La même année, en province, sont passées d'autres conventions importantes intéressant les maçons de Bradford, les peintres à Birmingham, les manoeuvres à Swansea.

Nous voyons, par ces exemples, combien fut rapide et substantiel le développement du contrat collectif dans l'industrie du bâtiment. La progression continua les années suivantes. Aujourd'hui, les conditions d'emploi les plus importantes sont réglementées par des conventions nationales qui couvrent la plupart des occupations et la grande majorité des villes. Outre ces conventions nationales et formant avec elles un système coordonné, il existe des conventions qui, dans certains cas, s'appliquent à de vastes superficies et, dans d'autres cas, sont limitées à une ville ou à un petit groupe de villes. Enfin, il existe encore d'autres conventions dont le nombre est moins grand mais dont l'importance n'est pas moindre : elles sont en dehors du plan général de conventions nationales, régionales et locales pour cette raison que l'une des parties contractantes ou les deux ne font pas partie des organisations générales d'employeurs et de travailleurs.

Un accord adopté par le « National Wages and Conditions Council » le 22 Septembre 1926 établit qu'en principe le taux des salaires, la durée du travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit et les indemnités diverses (déplacement, voyages, logement) seront fixés sur une base nationale, mais que les autres conditions d'emploi seront déterminées sur une base régionale ou locale. Pour l'application de ces dispositions, la convention prévoit la réunion

(5) Board of Trade, Labour Department, Wages 1900.

d'un « National Joint Council » (Conseil national mixte). Les statuts de ce Conseil fixent entre autres choses la procédure adoptée pour effectuer des changements dans les conditions du travail énumérées plus haut. En ce qui concerne le taux des salaires, le « National Joint Council » doit réviser la situation dans sa réunion de Janvier de chaque année. La convention établit aussi certains règlements nationaux de travail se rapportant aux diverses conditions d'emploi. Ces règlements (quand ils ne concernent pas les salaires) peuvent être modifiés par des « Regional Joint Committees » (Comités régionaux mixtes) sous réserve d'approbation du « National Joint Council » (6).

La convention nationale pour l'Angleterre et le pays de Galles actuellement en vigueur a été adoptée par le « National Joint Council » le 14 Janvier 1932. Voici comment elle réglemente les principales conditions du travail :

LES SALAIRES

La convention divise les taux de salaires en trois classes :

salaire standard,
salaire exceptionnel,
salaire différentiel.

Salaires standard.

C'est le salaire à l'heure applicable en général aux travailleurs, dans chacune d'un certain nombre de catégories ou de régions déterminées. Ces salaires sont révisés tous les ans par le « National Council » dans sa réunion de Janvier, et chacun des changements qu'ils subissent est fondé sur une variation dans le coût de la vie tel qu'il est déterminé par l'Indice publié par le Ministère du Travail.

Pour le district de Londres il existe des taux de salaires « standard » spéciaux : un certain taux est fixé pour le

(1) Labour Gazette, 1926, page 360.

périmètre compris dans un rayon de 12 miles de Charing Cross, un autre taux pour le périmètre compris dans un rayon de plus de 12 miles mais moins de 15 miles de Charing Cross.

Salaires exceptionnels.

La convention le définit ainsi : « C'est le salaire qui s'applique à la place du salaire standard pendant une période déterminée dans un certain district et qui diffère par un taux horaire fixe (appelé « marge exceptionnelle ») du salaire « standard » courant dans la catégorie dont fait partie le district en question. »

Salaires différentiels.

La distinction entre salaire exceptionnel et salaire différentiel réside dans le fait que le premier s'applique pendant une période déterminée seulement et a effet pour l'ensemble de l'industrie (c'est-à-dire toutes les occupations) dans une localité particulière, tandis que le second est en vigueur pendant une période indéterminée mais s'applique à une seule section de l'industrie (c'est-à-dire : à une occupation isolée) dans une localité particulière. Les taux de salaire différentiels actuellement en vigueur sont, dans certains cas, au-dessus du taux « standard » et dans d'autres cas, au-dessous de ce taux. Parmi les taux différentiels au-dessous du « standard », citons ceux applicables aux peintres à Londres et dans un certain nombre de localités des Comtés du Sud-Ouest. Dans ces districts, le salaire des peintres était, en 1934, de 1 d. ou 1/2 d. par heure au-dessous du taux « standard » des autres travailleurs.

LES HEURES DE TRAVAIL

Le nombre des heures de travail doit être de 44 par semaine toute l'année, excepté pendant l'été où la durée du

travail hebdomadaire sera étendu à 46 h. $1/2$, prolongeant d'une $1/2$ heure la durée de chacun des 5 premiers jours de la semaine. Pendant la période comprise entre les 6 semaines qui précèdent et suivent immédiatement Noël ou pendant n'importe quelle période plus courte sur la durée de laquelle les parties locales se seront mises d'accord, l'interruption de 1 heure pour le déjeuner sera observée dans tous les travaux où la lumière artificielle peut être fournie facilement, mais dans les travaux où la lumière artificielle ne peut pas être obtenue sans difficulté, la durée du déjeuner sera réduite à une $1/2$ heure, de sorte que, durant cette période, le travail prendra fin à 4 h. $1/2$ de l'après-midi. Si dans un de ces travaux, où la lumière artificielle ne peut pas être fournie facilement, la majorité des ouvriers désire que l'interruption d'une heure soit maintenue et qu'en conséquence, durant cette période, le nombre d'heures de travail soit réduit à 41 h. $1/2$ par semaine, l'employeur sera libre de prendre, en conséquence, les dispositions nécessaires.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être payées aux taux suivants :

Les 5 premiers jours de la semaine :

les premières 2 heures	$1/4$ en plus
les 2 heures suivantes	$1/2$ en plus

puis et jusqu'à l'heure de la reprise du travail le lendemain matin, le double du taux normal.

Le travail supplémentaire accompli le samedi entre l'heure du départ et 4 h. de l'après-midi est payé $1/2$ en plus ; ensuite et jusqu'à l'heure de la reprise du travail le lundi matin, le double du taux normal.

Quand les hommes commencent le travail avant l'heure habituelle, le taux supplémentaire doit leur être appliqué pour tout instant excédant la journée normale. Le commencement de la journée normale ne peut pas être fixé avant 6 h., et dans le cas où les ouvriers sont dans

l'impossibilité de travailler jusqu'à l'heure du départ prévue par les règlements, le travail accompli avant l'heure habituelle de début devra être payé $1/4$ en plus du taux habituel. Le jour de Noël en Angleterre et au pays de Galles et le premier jour de travail de l'année en Écosse seront payés double taux. Le travail des jours fériés doit être payé $1/2$ en plus pour la durée de la journée de travail normale et le double ensuite.

On ne doit recourir à l'usage d'heures supplémentaires qu'en cas d'urgence et leur emploi ne peut être continué pendant plus de 6 jours consécutifs sans le consentement d'un « Local Joint Overtime Committee » (comité mixte local des heures supplémentaires).

LES INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT, DE VOYAGE, DE LOGEMENT

Le temps que les ouvriers emploient en déplacements doit leur être payé par le patron à raison de 3 miles par heure, comptés à partir d'une limite fixée et cela jusqu'à une distance de 4 miles de cette limite. Si le paiement des salaires ne s'effectue pas au chantier ou à l'endroit même où les ouvriers travaillent, on doit leur donner et leur payer le temps nécessaire pour arriver au lieu de paie à l'heure habituelle du règlement. Toutes les distances entre les divers points doivent être mesurées en ligne droite. L'employeur peut faire conduire ses ouvriers au travail et les en faire ramener par la route, la voie ferrée, le tramway ou tout autre moyen de locomotion. Il doit supporter les dépenses afférentes à ce transport et payer à l'ouvrier le temps employé au trajet, à partir de la limite fixée jusqu'au lieu du travail.

Tous les hommes envoyés à des travaux éloignés de plus de 4 miles et de moins de 20 miles de la limite fixée doivent être indemnisés du prix du voyage en chemin de fer ou être conduits au travail et en être ramenés chaque semaine. S'ils sont envoyés à des travaux éloignés de plus de 20 miles et de moins de 40, ils doivent être ramenés

chaque quinzaine, de 40 à 60 miles une fois par mois ; après 60 miles des arrangements doivent être pris entre employeur et ouvriers avant le commencement du travail.

Le temps employé au premier trajet avant le commencement du travail, le temps employé aux autres trajets en cours d'ouvrage et encore le temps du dernier trajet de retour après l'accomplissement du travail doivent être payés.

Au choix de l'employeur, les ouvriers peuvent être conduits au travail et en être ramenés journellement par la route, ou le train, ou le tramway ou tout autre mode de locomotion, le temps du voyage à partir de la limite fixée jusqu'au lieu de travail devant être payé.

Le temps perdu à voyager ne doit pas être considéré comme faisant partie de la journée de travail et doit être payé au taux ordinaire.

L'employeur doit indemniser l'ouvrier obligé de loger hors de chez lui, des dépenses de logement et de celles qui s'y rapportent, à un taux qui ne sera pas inférieur à 2 sh., et pas supérieur à 3 sh. par nuit passée loin de sa demeure — il se peut, qu'en raison de circonstances particulières, la dernière somme mentionnée soit reconnue insuffisante ; dans ce cas une démarche peut être faite auprès du « Local Joint Committee » pour qu'il fixe un taux spécial. Le montant de l'indemnité fixée peut être sujet à révision par le « Council » à chaque réunion annuelle après une demande faite par l'une ou l'autre partie un mois à l'avance.

Quand les ouvriers d'une entreprise située dans un certain district sont envoyés au travail dans un autre district où le taux d'indemnité est plus élevé, l'employeur doit payer ce dernier taux ; au contraire, s'ils vont travailler dans un district à taux inférieur, le taux du paiement reste celui du district où est fixée l'entreprise.

CHAPITRE II

LES MINES ET CARRIÈRES

Parmi les conventions collectives en vigueur dans ce groupe d'industries, les plus importantes sont celles qui concernent les mines de houille, mais il existe aussi de nombreuses conventions dans les autres industries extractives : carrières des diverses sortes de pierres, fabrication du coke, extraction des sous-produits de la houille... Les conventions sont établies le plus souvent sur la base du district, cependant un grand nombre d'entre elles intéressent uniquement une firme particulière. Il n'y a pas de convention nationale mais, en ce qui concerne les carrières, il existe un « Joint Industrial Council » (Conseil mixte industriel) qui joue un rôle important comme arbitre dans les conflits du travail et, dans les mines de fer, des « Conciliation Boards » et des « Joint Committees » (Comités mixtes) opèrent comme organes de conciliation.

Entre les conventions de ces diverses industries, il existe certains traits communs. Ainsi plusieurs conventions — dans les mines de fer et les carrières de pierre à chaux — stipulent que la fixation des salaires se fera au moyen d'échelles mobiles basées sur le prix de vente du saumon de fer. Des échelles mobiles semblables basées sur le prix de vente des produits de l'industrie ont aussi été établies par plusieurs conventions dans la fabrication du coke et le travail des sous-produits. Les méthodes d'ajustement des salaires en rapport avec l'indice du coût de la vie n'ont qu'une importance limitée : carrières de pierre de taille (Northumberland et Durham), carrières de granit (Aberdeen) et carrières de pierre à chaux (Portland).

LES MINES DE HOUILLE

Nous allons examiner plus en détail le rôle que jouent les conventions dans les mines de houille ; nous pouvons indiquer, dès maintenant, qu'elles sont principalement orientées vers la réglementation des deux éléments qui, dans cette industrie, composent le salaire : le taux de base et le pourcentage additionnel qui vient s'y ajouter.

Les conditions du travail dans les mines de houille sont très souvent déterminées à la fois par les dispositions des conventions collectives et par la réglementation légale. Il faut chercher la cause de l'importance du rôle joué par les conventions, dans le degré élevé d'organisation professionnelle qui existe parmi les employeurs et les salariés de cette industrie. Sauf quelques exceptions, les employeurs sont membres d'une des 24 associations de district, ces dernières (à part une ou deux des moins importantes) étant affiliées à la Fédération des Mines de Grande-Bretagne. La majorité des travailleurs fait partie de « Trade-Unions » dont la sphère d'influence, quand il s'agit de groupements importants, correspond, en général, à celle de l'association d'employeurs du district. Ces unions sont, le plus souvent, affiliées à des Fédérations nationales.

De plus, dans chacune des principales houillères (coalfields), il existe des corps mixtes permanents composés de représentants des associations respectives d'employeurs et de salariés du district. Parmi ces corps les plus importants — au point de vue des conventions — sont les « District Boards » (Conseils de district) créés pour l'application des dispositions des accords généraux de district qui, en 1926, vinrent remplacer des accords nationaux qui avaient été en vigueur durant les cinq années précédentes. Il existe aussi des « Joint District Boards » (Conseils mixtes de district) créés par le « Coal Mines (Minimum Wages) Act » 1912 [loi sur les mines (salaire minimum)] et un certain nombre de Comités mixtes ou Conseils de conciliation qui s'occupent des intérêts d'une seule catégorie de travail-

leurs tel que le « Conciliation Board » pour les délégués et les mécaniciens dans le Cumberland. Enfin, un « Coal Mines National Industrial Board » a été établi en vertu de la partie III du « Coal Mines Act » 1930 dans le but de faciliter le règlement des conflits.

Un trait caractéristique de cette industrie, c'est qu'il n'y a pas de conventions nationales ; les conventions ont été et sont encore établies sur la base du district. Pendant une courte période cependant — de 1921 à 1926 — il a existé des conventions nationales s'appliquant à la totalité du territoire britannique, mais ces conventions avaient presque uniquement pour mission de déterminer les pourcentages additionnels aux salaires de base, et de fixer un pourcentage minimum ; les fluctuations réelles des salaires au-dessus du minimum, de même que les taux des salaires de base continuaient à être établis par régions.

Les diverses conventions régionales offrent cependant entre elles certaines ressemblances et cela souvent sur des points essentiels. En outre, en ce qui concerne la durée du travail dans les travaux souterrains, les restrictions légales ont imposé une certaine uniformité aux conditions dans lesquelles les conventions régionales doivent opérer.

LES SALAIRES

Dans cette industrie, certaines catégories d'ouvriers travaillent normalement aux pièces, d'autres au temps. Une grande partie des ouvriers employés aux travaux souterrains est payée au rendement, tandis que le reste et pratiquement tous les hommes travaillant à la surface sont payés au temps. Quelle que soit la méthode de paiement, les salaires sont constitués par deux éléments distincts : le salaire de base et le pourcentage additionnel.

Le salaire de base

Les taux de salaire de base pour les catégories de travailleurs payés au temps sont, dans beaucoup de districts,

fixés par les conventions. Le nombre des occupations pour lesquelles de tels taux de base ont été établis varie considérablement suivant les différents districts : c'est dans le Northumberland, le Durham, le Lancashire, le Yorkshire, le Nottinghamshire et le Derby du Nord, le Kent et les Galles du Sud qu'il est le plus élevé. En ce qui concerne le travail aux pièces, les taux de base ne sont pas fixés par des tarifs ayant une portée étendue, mais ils sont incorporés dans des listes de prix établies séparément pour chaque veine, généralement par accord entre la direction et les représentants des « Trade-Unions » ; les listes fixent le prix du travail en fonction de la quantité de houille extraite par l'ouvrier. Ces listes peuvent être établies, non seulement pour chaque veine d'un même puits, mais même séparément pour les différentes parties d'une même veine si les conditions naturelles rencontrées rendent cette discrimination nécessaire. Par exemple, la liste s'appliquant aux haveurs (hewers) peut contenir entre autres dispositions : un taux de salaire aux pièces basé sur chaque tonne ou chaque mètre cube de charbon détaché, une indemnité pour les pierres ou la masse de terre rencontrées dans la veine, un supplément pour le travail dans les lieux humides, un supplément par mètre cube de travail pour les travaux de terrassement faits pour élever la hauteur des voies souterraines... et encore beaucoup d'autres suppléments occasionnels.

Pour éviter que les listes présentent une trop grande diversité, il est courant que les parties, lorsqu'elles fixent les prix, prennent en considération, entre autres choses, le taux de gain moyen dans le district ou la région. Cette méthode, qui consiste à évaluer les gains du travail aux pièces d'après une base extérieure, est principalement appliquée dans le Northumberland et le Durham où le taux de gains moyen est connu sous le nom de « County average » (moyenne de Comté).

Les taux des salaires, qu'ils soient au temps ou aux pièces, sont sujets à l'addition d'un pourcentage, fixé en considération des bénéfices réalisés par l'industrie dans chaque district. Mais vis-à-vis de cet élément, une garantie

contre la baisse excessive des salaires est apportée par les dispositions suivantes des conventions régionales : ce pourcentage ne doit pas tomber au-dessous d'un certain minimum précédemment fixé ; et pour certaines catégories de travailleurs les conventions prévoient des salaires de minimum d'existence ou des indemnités qui ont pour effet de relever le niveau minimum de la rémunération.

Les taux des salaires au temps et aux pièces sont déterminés par rapport au niveau des salaires d'une année donnée appelée l'année « standard » et les salaires en vigueur cette année-là sont dits « salaires de base ». L'année « standard » choisie n'est pas la même dans tous les districts ; jusqu'en 1914, il existait, selon les diverses mines, deux principales années « standard ». Dans le Northumberland, le Cumberland, le Durham et les Galles du Sud et le Monmouthshire l'année choisie était 1879, tandis que dans les districts fédérés (Yorkshire du Sud et de l'Ouest, Lancashire et Cheshire, Galles du Nord, Derbyshire, Nottinghamshire, Leicestershire, Warwickshire, Staffordshire du Nord, Channock Chase) ainsi qu'à Bristol, Radstock, dans le Staffordshire du Sud, le Worcestershire, la Forêt de Dean et en Ecosse, 1888 était l'année standard. En 1915 les taux de base en vigueur dans les districts fédérés et dans les Galles du Sud et le Monmouthshire furent révisés et augmentés de 50 % par rapport aux taux respectifs de 1879 et 1888 (50 % avait été le supplément courant de pourcentage en 1911). Ainsi ils formèrent de nouveaux taux de base, connus sous les noms de taux de 1911 dans les districts fédérés, et de taux de 1915 dans les Galles du Sud et le Monmouthshire. Dans les autres districts, la révision des taux de base a été effectuée suivant une procédure semblable. Il faut noter que les taux de base dans chaque district ne sont pas entièrement fixes, mais sont sujets à des changements qui, en vertu des dispositions du « Coal Mines (Minimum Wages) Act » 1912, peuvent de temps en temps être accomplis par accord ; cela pour supprimer certaines anomalies possibles ou pour opérer l'ajustement des salaires d'une catégorie particulière d'ouvriers.

Les pourcentages additionnels de district

Dans toutes les mines et pendant très longtemps les modifications aux salaires en général ont été apportées par des « District Conciliation Boards » composés d'un nombre égal de représentants des patrons et des travailleurs, avec un président indépendant. Avant la convention nationale de 1921, il existait des « Conciliation Boards » séparés pour les districts de Northumberland, Durham, Cumberland, Radstock, Staffordshire du Sud et Worcestershire, Forêt de Dean, Galles du Sud et Monmouthshire et pour l'Ecosse, et un seul « Board » pour les districts fédérés. Chaque « Board » se réunissait à intervalles déterminés pour fixer l'augmentation ou la diminution de pourcentage additionnel que justifiaient les changements des conditions économiques dans le district.

Dans plusieurs districts des conventions avaient été conclues suivant lesquelles les variations du pourcentage additionnel étaient déterminées au moyen d'une échelle mobile basée sur le prix de vente du charbon soit à la sortie de la mine, soit au port d'exportation. Mais ces échelles n'opéraient plus d'une façon entièrement automatique depuis que d'autres facteurs que le prix de vente étaient parfois pris en considération quand il s'agissait de modifier le salaire.

Vers 1914 ces échelles mobiles avaient disparu dans tous les districts excepté deux (Northumberland et Forêt de Dean) et dans tous les districts d'autres dispositions leur avaient été substituées.

L'augmentation ou la diminution de pourcentage additionnel telle qu'elle avait été déterminée par le « Conciliation Board » du district était en général appliquée uniformément à toutes les catégories de travailleurs du sous-sol. En ce qui concerne les travailleurs de la surface, le pourcentage qui leur était accordé n'était pas toujours le même que celui des haveurs (hewers), bien que, dans certains districts, il y ait eu entre eux une relation déterminée.

Certains « Conciliation Boards » imposèrent des limites au montant de la modification que pouvait subir en une seule fois le pourcentage additionnel, tandis que d'autres « Boards » limitèrent la fluctuation des salaires en fixant des pourcentages additionnels minima et maxima.

Les variations des salaires continuèrent à être réglées par les « Conciliation Boards » de district, au moyen de pourcentages additionnels aux salaires de base jusqu'à l'introduction du contrôle gouvernemental sur l'Industrie en 1917. De Septembre de cette année jusqu'à la suppression du contrôle en Mars 1921, les pourcentages de district restèrent inchangés ; les variations des salaires eurent lieu sur le plan national et prirent la forme d'avances uniformes par tour d'équipe pour toutes les catégories de travailleurs employés dans les diverses mines. Dès 1919, quand les avances uniformes se montèrent à 3 shillings par tour d'équipe, les mineurs entamèrent des négociations pour obtenir une autre augmentation de 30 % sur la totalité de leurs gains et présentèrent au Gouvernement des propositions comprenant la journée de 6 heures et la nationalisation de l'industrie. Mais le Gouvernement se déroba et rétablit le système d'avant guerre : négociations locales et fixation des salaires par district.

Cependant, en 1920, la crise frappa durement l'industrie houillère obligée de faire face à une concurrence étrangère sévère. Les travailleurs demandèrent une hausse des salaires et leur fixation sur une base nationale, tandis que les employeurs exigèrent au contraire qu'ils soient diminués et qu'ils restent fixés localement. Un essai de grève échoua et les mineurs furent obligés en 1921 d'accepter une convention consacrant presque toutes les prétentions des propriétaires miniers. Cependant, les pourcentages additionnels aux salaires de base étaient fixés par cette convention sur une base nationale, et ils le restèrent jusqu'en 1926. Mais la crise continuant, les propriétaires proposèrent en 1925 une nouvelle baisse des salaires et une augmentation de la durée du travail, en déclarant que si ces propositions étaient refusées, le lock-out s'ensuivrait. La grève semblait imminente : pour la prévenir, le Président du Conseil des Ministres proposa aux deux parties la com-

binaison suivante : les salaires actuels des mineurs seraient provisoirement stabilisés, mais le Trésor Britannique allouerait aux exploitants des subventions compensatrices de la perte éprouvée du fait du maintien intégral des salaires malgré la baisse du cours de la houille. Il était spécifié toutefois que : 1° la subvention n'excéderait en aucun cas 1 million de livres par mois ; 2° elle ne jouerait pas au delà du 1^{er} Mai 1926 ; 3° une Commission Royale ouvrirait une enquête sur l'industrie et soumettrait au Gouvernement, avant le 1^{er} Mai 1926, son avis sur les réformes nécessaires.

La proposition gouvernementale fut acceptée des deux parties et dès le mois de Mars 1926 la Commission Royale déposait son rapport. Il comprenait les conclusions suivantes : Suppression de tout subside d'Etat aux mines pauvres ; pas de nationalisation des mines, mais groupement des mines et création de comptoirs de vente en commun en vue de réduire les frais généraux, tout en modernisant l'outillage ; réduction du taux des salaires (1).

Mais ces conclusions ne furent acceptées ni par les mineurs, ni par les propriétaires de mines. La grève générale était inévitable. Elle éclata le 1^{er} Mai 1926 et dura 7 mois. Avant de la commencer, les représentants de la Fédération des Mineurs et ceux du Conseil Général des Trade-Unions définirent une dernière fois le programme de réorganisation de l'industrie houillère qui devait, selon eux, servir de base aux négociations futures : Maintien du principe de la discussion des conditions du travail et des salaires sur une base nationale ; maintien de la journée de 7 heures ; adoption d'un salaire minimum national ; création d'un bureau national de l'industrie houillère.

Mais la Fédération des Mineurs fut vite abandonnée par le Conseil Général des « Trade-Unions » et elle dut continuer seule la grève. Elle refusa toutes les propositions gouvernementales successives. Enfin, le Gouvernement rédigea un dernier projet d'accord dont les termes étaient les suivants :

1) La Fédération des Mineurs s'efforcera de provoquer un retour au travail immédiat à la suite d'accords de district. Ces accords devront viser : a) La durée du travail dans le cadre des 8 heures ; b) l'évaluation périodique des résultats de l'exploitation par des experts nommés par les deux parties ; c) la division des bénéfices de l'exploitation entre les coûts de production autres que le salaire et ce dernier, le pourcentage des bénéfices à partager étant déterminé périodiquement et la quote-part attribuée aux salaires ne pouvant être inférieure à 85 % ; d) le salaire minimum qui restera le même que celui payé fin Avril 1914 jusqu'au 1^{er} Février 1927, le taux devant ensuite être fixé par un Comité de district ; e) la durée de l'accord qui ne pourra être inférieure à 3 ans.

2) Le Gouvernement, de son côté, veillera à ce que les mineurs soient réintégrés dans les mines au fur et à mesure des besoins sans préjudice des droits de ceux qui avaient repris le travail. Il procédera, dès que la reprise du travail ordonnée par la Fédération sera générale, à la création d'une autorité nationale d'arbitrage. Accepter ces propositions c'était capituler. Néanmoins, la Fédération, dont les caisses étaient vides, décida de les soumettre au vote des mineurs en leur donnant un avis favorable. Malgré cela elles furent repoussées par 460.000 voix contre 313.000. « A la suite de ce vote les délégués mineurs rentrèrent dans leurs districts respectifs. Ils conclurent avec les propriétaires de mines des accords de salaires sur une base locale, sans avoir déclaré la fin de la grève. Ils avaient été contraints de céder, mais ils n'avaient pas été obligés d'abandonner officiellement le principe du salaire national pour lequel ils avaient lutté » (2).

Entre les accords de district ainsi conclus, il n'y eut aucune uniformité ni au point de vue de leur durée, ni en ce qui concerne les conditions de travail.

(1) Paul Pic : *Revue Economique Internationale*, Avril 1928, « Le Trade-Unionisme et l'Etat Anglais ».

(2) Dante Rosenthal : *La Paix Industrielle et le mouvement Trade-Unioniste contemporain en Grande-Bretagne*, 1931, page 116.

En 1930 le « Coal Mines Act » modifia la position de la convention collective dans l'Industrie Minière. La partie IV de cet « Act » autorisa le « Board of Trade » à établir un « Coal Mines Industrial Board » (Conseil industriel national des mines de charbon). Les propriétaires miniers ou les travailleurs d'un district quelconque peuvent soumettre au Conseil national tout différend relatif à la réglementation des salaires ou aux autres conditions du travail, survenu dans une mine quelconque, lorsque les intéressés n'ont pas réussi à s'entendre en s'adressant aux organismes régionaux. Le Conseil doit alors procéder à une enquête relative au conflit et adresser un rapport aux propriétaires et aux travailleurs intéressés. Quoique le Conseil national n'ait ainsi aucun pouvoir pour réglementer les salaires soit sur le plan national, soit même sur le plan régional en cas de conflit soumis à son examen, les propriétaires miniers furent absolument opposés au système, et le « Board of Trade » rencontra de sérieuses difficultés pour la nomination des membres du côté des employeurs.

La partie III de l' « Act » réglait la durée du travail et réduisait pour une année le maximum de durée des travaux souterrains d'une $1\frac{1}{2}$ heure, c'est-à-dire de 8 heures à 7 h. $1\frac{1}{2}$ par jour.

L'année suivante le « Coal Mines Act » 1931, outre qu'il maintint la journée de 7 h. $\frac{1}{2}$, disposa que les pourcentages additionnels minima aux salaires de base et le salaire de minimum d'existence ne devraient pas descendre au-dessous des taux en vigueur à ce jour, dans les districts respectifs. Le nouvel « Act » n'opérait lui aussi que pour une année, à son expiration il était remplacé par le « Coal Mines Act » 1932. Mais ce dernier ne renouvelait pas les dispositions concernant les minima de pourcentage et les salaires de minimum d'existence. Cependant, les propriétaires donnèrent au Gouvernement la garantie que la position des salaires créée par l' « Act » de 1931 serait continuée pendant une autre période de 12 mois. Bien que cette garantie n'ait pas été renouvelée à l'expiration des 12 mois les salaires ont continué à être réglementés sur la même base.

LA DURÉE DU TRAVAIL

Jusqu'en 1909 la durée du travail dans les travaux du sous-sol variait selon les diverses mines, suivant les conventions passées entre les représentants des propriétaires et les syndicats d'ouvriers. En ce qui concerne les travailleurs de la surface, le nombre des heures de travail n'était pas, en général, incorporé dans les conventions et, en conséquence, il variait considérablement non seulement suivant les différentes mines, mais encore suivant les diverses catégories de travailleurs.

En Juillet 1909 un « Departmental Committee » fut réuni par le Gouvernement pour enquêter sur les résultats que pourrait avoir, au point de vue économique, une limitation à 8 heures de la journée de travail des mineurs. Suivant le rapport du Comité, le « Coal Mines Regulation Act » fixa la durée du travail, dans les travaux souterrains, à un maximum de 8 heures par tour d'équipe, comptées à partir du moment où le dernier homme de l'équipe quitte la surface jusqu'au moment où le premier homme de l'équipe retourne à la surface.

De 1909 à 1919, il n'y eut pas de changement général dans la limitation du travail dans les mines, mais un certain nombre de conventions de district furent conclues qui fixaient la durée de la journée des mécaniciens, chauffeurs et autres catégories similaires d'ouvriers. Suivant un mouvement général en faveur de la réduction du travail, une convention (qui devait entrer en vigueur à partir de Janvier 1919) fut passée entre le Comité consultatif de l'Association des Propriétaires de Mines et le Conseil National des Travailleurs des Houillères autres que les mineurs proprement dits, convention qui fixait la durée du travail des ouvriers de la surface à 49 heures par semaine de 6 jours, sans compter les heures des repas.

Puis le « Coal Mines Act » de 1919 substitua pour les travailleurs du sous-sol le maximum de 7 heures par tour d'équipe à celui de 8 heures de l'« Act » de 1909. Quant aux travailleurs de la surface, une convention de Juillet 1919 passée entre la « Mining Association » et la « Miners'

Federation » réduisit la durée du travail de 49 heures à 46 h. 1/2 par semaine, non compris les heures de repas. La situation resta inchangée jusqu'au conflit national qui commença le 1^{er} Mai 1926. Durant le conflit, le « Coal Mines Act » 1926 rétablit le minimum de 8 heures par jour pour les travaux du sous-sol. L' « Act » était fait pour 5 ans. En conséquence, les accords de district qui suivirent la fin du conflit disposèrent presque tous que la durée du travail serait augmentée d'une heure par tour d'équipe pour les travaux du sous-sol. Dans le Nottinghamshire et le Derbyshire, les accords augmentèrent la journée de travail d'une demi-heure seulement.

Le « Coal Mines Act » 1926 étant fait pour une période de 5 ans, devait expirer le 8 Juillet 1931, mais les dispositions concernant la durée du travail qui ont été indiquées ci-dessus ne furent observées que jusqu'au 1^{er} Décembre 1930, date à laquelle le « Coal Mines Act » 1930 intervint et décida que, durant la fin de l'existence de l' « Act » de 1926, la durée maximum du travail au sous-sol serait abaissée à 7 h. 1/2 par tour d'équipe. Puis le « Coal Mines Act » 1931 et le « Coal Mines Act » 1932 confirmèrent ces dispositions. En conséquence, dans tous les districts, la durée du tour d'équipe pour les travaux du sous-sol, du lundi au vendredi, correspond à un maximum légal de 7 h. 1/2.

La durée du travail à la surface a aussi subi quelques modifications. Les conventions stipulent une semaine de 49 heures dans les districts de Northumberland, Durham, Forêt de Dean et Galles du Nord, une semaine de 48 h. 1/2 dans le Kent et une semaine de 48 h. dans le Yorkshire du Sud, le Leicestershire, le Staffordshire du Nord, les Galles du Sud et l'Ecosse ; dans tous ces cas, non compris les heures des repas.

Pour les travailleurs du sous-sol, la durée du travail fixée comprend les interruptions pour les repas : la majorité des accords ne stipulent pas le temps accordé, mais dans le Derbyshire du Sud, le Worcestershire, Channock-Chase, les Galles du Nord et en Ecosse il est fixé à 15 minutes, et dans le Staffordshire du Nord, le Lancashire, le Cheshire, le Kent, les Galles du Sud et le Monmouthshire à 20 minutes.

*Les heures supplémentaires et le travail
pendant le « week-end »*

Avant 1920, aucune méthode uniforme de paiement des heures supplémentaires et du travail du « week-end » n'existait pour l'ensemble de l'industrie. Mais un nombre considérable d'accords bornés, en général, à un seul district ou à une catégorie particulière de travailleurs, avaient été conclus peu à peu. Le 6 mai 1920, une convention générale fut passée entre la « Mining Association » de Grande-Bretagne et la « Miners' Federation » de Grande-Bretagne. Les clauses en étaient les suivantes :

1. La convention s'applique à tous les travailleurs du sous-sol et de la surface employés dans les mines de houille d'Angleterre, d'Ecosse et du pays de Galles.

2. Toutes les heures supplémentaires effectuées entre le début du tour d'équipe de la nuit du dimanche et la fin du tour le samedi matin suivant doivent être payées $1/3$ en plus du taux habituel.

3. Toutes les heures effectuées entre le début du tour de travail le samedi après-midi jusqu'au commencement du tour la nuit du dimanche doivent être payées $1/2$ en plus du taux habituel.

4. Dans tous les cas où les conditions actuellement en vigueur sont plus favorables aux travailleurs que les dispositions ci-dessus, ces conditions doivent continuer à être appliquées.

Les termes de cette convention ont, en conséquence, été incorporés à un grand nombre d'accords généraux de district (Yorkshire du Sud, Galles du Sud et Montmouthshire, Leicestershire, Kent) ou à des conventions s'appliquant à des catégories déterminées de travailleurs dans des districts particuliers (par exemple mécaniciens et chauffeurs dans le Staffordshire du Nord, le Lancashire et Cheshire, les Galles du Nord et du Sud). Mais dans certains districts tels que les districts de Northumberland et de

Durham, ainsi qu'en Ecosse, des conventions particulières ont été conclues sur cette question et leurs dispositions diffèrent de celles de la convention de 1920.

En ce qui concerne le travail aux pièces, pour lequel la convention de 1920 ne contient aucune disposition spéciale, il n'existe aucune uniformité entre les méthodes de rémunération des heures supplémentaires, en vigueur dans les diverses houillères. D'ailleurs, les conventions régionales ne s'occupent de cette question que dans quelques districts. En Ecosse, la convention générale de district stipule même qu'aucune rétribution particulière pour le travail supplémentaire ne sera payée aux travailleurs aux pièces. Au contraire, dans le Lancashire et Cheshire et le Northumberland, des conventions conclues respectivement les 10 Janvier et 14 Mars 1921 fixent la méthode à adopter pour rétribuer les heures supplémentaires accomplies par les travailleurs aux pièces. Ainsi dans le Northumberland « le total des heures de travail de la semaine, des heures supplémentaires et du travail du week-end doit être divisé par le total des gains, ce qui donnera un taux horaire sur la base duquel les heures supplémentaires et le travail du week-end seront respectivement calculés.

LES DIVERSES INDEMNITÉS

Fourniture de charbon

Les fournitures de charbon faites aux mineurs sont, en général, réglementées, dans les puits individuels par des usages en vigueur depuis fort longtemps, et peu de conventions s'occupent de déterminer la quantité ou la fréquence de ces fournitures. A cette généralisation, le district de Durham apporte une exception importante et une convention très complète définit les conditions auxquelles seront octroyées les indemnités de charbon, logement, loyer, dans toute l'étendue du district. Mais bien que le nombre des accords écrits réglementant les fournitures de charbon faites aux travailleurs du sous-sol soit peu élevé, des rappels des usages en vigueur sont mentionnés par diverses conventions ou implicitement contenus dans d'autres.

C'est ainsi que la convention générale de district de Durham et Northumberland déclare que le montant de l'indemnité de loyer, logement, charbon, etc... doit être considéré en tant que salaire pour certaines évaluations, tandis que dans d'autres districts, les conventions stipulent au contraire que le montant de ces diverses indemnités ne doit pas être considéré comme un salaire.

La coutume de fournir du charbon gratuitement ou à bon marché aux travailleurs du sous-sol et aux mineurs proprement dits a été étendue par beaucoup de conventions à d'autres catégories de travailleurs et, en conséquence, à cause de ces nombreuses catégories, le prix du charbon fourni à bon marché et la quantité octroyée sont fixés avec beaucoup de détails. Ces prix et ces quantités varient suivant les différents districts. Ainsi, dans le Yorkshire du Sud, une convention dispose que le tonnage accordé aux ouvriers de la surface à raison de 5 sh. la tonne ne doit pas dépasser l'indemnité des travailleurs du sous-sol qui est de 10 tonnes par an.

Indemnités de logement et de loyer

Les conventions les plus importantes à ce point de vue sont celles qui opèrent dans le Durham et le Northumberland. Mais, en général, les accords sur ce sujet sont relativement peu nombreux et leur champ d'application est très limité. Dans les deux districts mentionnés ci-dessus, il existe, outre les dispositions des conventions générales de district (concernant les diverses indemnités : loyer, logement, charbon, etc.), des conventions particulières s'occupant spécialement du montant et des conditions d'attribution des indemnités de loyer.

CHAPITRE III

L'INDUSTRIE MÉCANIQUE LA CONSTRUCTION NAVALE LES HAUTS FOURNEAUX

A. — L'INDUSTRIE MÉCANIQUE

Les conditions du travail, dans cette industrie, sont réglementées par une large série de conventions collectives conclues entre les associations nationales ou locales d'employeurs et les nombreuses « Trade-Unions » suivant lesquelles les travailleurs sont organisés. Dans la plupart de ces conventions (y compris la totalité de celles qui sont d'application nationale) les employeurs sont représentés par la « Fédération Nationale des Employeurs de l'Industrie Mécanique et des Industries Apparentées » (Engineering and Allied Employers' National Federation) ou par les associations locales qui y sont affiliées ; la principale « Trade-Union » est l'« Amalgamated Engineering Union », formée le 1^{er} Juillet 1920 par la réunion de 16 Unions de travailleurs qui, avant cette date, étaient indépendantes.

La principale convention nationale dans l'industrie mécanique est celle conclue en Juin 1922 entre l'« Engineering and the National Employers' Federation » et un certain nombre de « Trade-Unions » ou fédérations de « Trade-Unions » représentant les divers métiers de l'industrie mécanique.

Une partie importante de cette convention est consacrée aux procédés de règlement des différends qui peuvent surgir entre employeurs et salariés. Nous avons déjà signalé la procédure spéciale en vigueur dans cette industrie, la nomination de « shop stewards », l'institution de « work committees » et le rôle que ces organes jouent dans la pro-

cédure de prévention des conflits. Rappelons aussi qu'un trait caractéristique de la convention de l'industrie mécanique en la matière, c'est qu'elle fixe les délais dans lesquels doivent être accomplies les différentes étapes de la négociation.

En ce qui concerne les principales conditions du travail dans l'industrie, voilà comment elles sont réglementées par les conventions :

LES SALAIRES

Les salaires de base

Une particularité importante des conventions dans l'industrie mécanique, c'est que, d'une manière générale, les taux des salaires réels à payer, soit au temps, soit aux pièces, ne sont pas incorporés dans des conventions collectives formelles, excepté dans le cas d'une convention nationale concernant les travailleurs du bois (woodworkers) et de quelques conventions locales.

La procédure générale de négociation des taux de salaire était fixée dans les termes suivants, par une convention de 1907 concernant les salaires des ouvriers qualifiés :

« Les employeurs ont le droit d'employer des ouvriers à des taux de salaire mutuellement satisfaisants pour l'employeur et pour le ou les ouvriers intéressés.

« En fixant les salaires des ouvriers qualifiés, l'employeur doit se référer au taux prévalant dans le district en ce qui concerne les travailleurs qualifiés.

« Les Unions, qui se déniaient tout droit d'intervention dans les salaires des travailleurs autres que leurs propres membres, ont le droit de fixer les taux de salaire auxquels leurs membres peuvent accepter le travail.

« Les modifications générales aux taux des salaires doivent être négociées, dans chaque district, entre l'Association locale d'employeurs et les représentants locaux des « Trade-Unions » intéressées. »

Modifications générales des salaires

Jusqu'à la guerre, les salaires de l'industrie étaient fixés sur une base régionale, et pour les différentes catégories de travailleurs des taux de salaire déterminés avaient été établis peu à peu dans les divers districts, soit par la coutume, soit par des conventions. Pendant la guerre, la nécessité d'une hausse générale des salaires pour répondre à l'augmentation du coût de la vie, conduisit à une réglementation nationale des salaires et le 1^{er} Février 1917 fut signé un « National Wages Agreement » (Convention nationale des salaires), celle-ci prit fin en 1920, pratiquement toutes les Unions parties à la Convention l'ayant dénoncée.

En 1921 et 1922 des réductions de salaires furent opérées après des négociations nationales. Depuis 1929 une seule modification générale des salaires a été faite, cela en 1927 où une prime spéciale de 2 sh. par semaine a été accordée aux travailleurs au temps âgés de plus de 21 ans.

Travail aux pièces

Il existe plusieurs conventions nationales sur ce sujet. Comme on l'a déjà indiqué, il n'existe pas de tarif aux pièces reconnus par la convention. Mais, dans le but de protéger les travailleurs aux pièces contre des gains trop peu élevés, les conventions établissent en général une certaine relation entre les taux de salaire au temps et les taux aux pièces.

Déjà une convention de 1898 dispose que : « La Fédération n'acceptera pas les conditions de travail aux pièces qui ne permettront pas à un travailleur de capacité moyenne de gagner au moins le taux de salaire courant de sa catégorie ». Des dispositions semblables se rencontrent dans la convention de 1907 et dans la convention de 1919 amendée en 1931.

De nombreuses négociations ont été effectuées, à diverses reprises, entre les parties intéressées pour régler à quelles conditions le système de paiement aux pièces

pourrait être introduit là où il n'était pas en vigueur précédemment. A cet effet, des conventions rédigées en termes semblables furent passées respectivement avec certaines « Trade-Unions » de l'industrie.

LA DURÉE DU TRAVAIL

En 1918 une convention a été conclue entre « the Engineering and the National Employers' Federation » (représentant les employeurs de l'industrie mécanique), « the Shipbuilding Employers' Federation » (représentant les employeurs des constructions navales), « the Amalgamated Society of Engineers » et « the Federation of Engineering and Building Trades » (représentant les travailleurs de l'industrie mécanique et de la construction navale) par laquelle les parties recommandaient à leurs membres une réduction de la semaine de travail qui la portait à 47 heures, les salaires hebdomadaires demeurant inchangés.

En ce qui concerne les heures supplémentaires et le travail de nuit, la dernière convention en date fut conclue en Juin 1931 entre « the Employers' Federation » et « the Engineering Joint Trades Movement », elle opérait certaines réductions dans les suppléments de salaires alloués pour les heures supplémentaires et le travail de nuit

B. — LA CONSTRUCTION NAVALE

Dans cette industrie également, les taux des salaires n'étaient pas, avant la guerre, incorporés dans des conventions formelles. Les variations générales des salaires s'effectuaient selon la procédure fixée par les conventions de 1909 et 1913. Pendant et après la guerre, des augmentations successives de salaire, destinées à compenser la hausse du coût de la vie, ont été effectuées suivant les décisions du « Committee of Production » (Comité de la Production), de « the Interim Court of Arbitration » (Cour Intérimaire d'Arbitrage) ou par ordre du Ministère des Munitions.

En 1929 un pas important vers la standardisation nationale des taux de salaire a été fait au cours de négociations à l'origine desquelles il y eut une tentative des « Trade-Unions » pour augmenter l'ensemble des salaires. La Fédération des Employeurs proposa aux « Trade-Unions » un plan suivant lequel les taux des salaires au temps de diverses catégories de travailleurs seraient fixés sur une base nationale uniforme. Cette offre fut acceptée et de la construction navale et par les autres « Trade-Unions » de l'industrie. En 1931, en vertu d'un autre plan chargé d'apporter l'uniformité et la simplification dans la matière des salaires, certaines réductions furent faites dans des salaires qui n'avaient pas été touchés par l'arrangement de 1929 et se trouvaient en excès sur les taux nationaux fixés par cet arrangement. Le résultat est que presque tous les taux de salaire au-dessus des taux nationaux ont été réduits.

Le travail aux pièces existe sur une vaste échelle dans la construction navale, particulièrement dans les métiers où on travaille le fer, et l'établissement des listes de prix aux pièces est, en général, matière à arrangement par chantiers ou par localités. Le caractère local de ces accords est renforcé par le fait que les conventions de procédure stipulent que les différends engendrés par les listes de prix aux pièces ou ayant un rapport avec ces listes doivent, chaque fois que la chose est possible, être réglés sur le chantier ou le dock où ils ont pris naissance.

En ce qui concerne la durée du travail, nous avons mentionné plus haut la convention de 1918 commune à la construction mécanique et à la construction navale.

C. — LES HAUTS FOURNEAUX

Les conditions de travail des ouvriers des hauts fourneaux sont, en général, réglementées par des conventions collectives qui, jusqu'en 1919, étaient établies sur la base du district. En 1919 une convention nationale importante a été conclue. Les variations des salaires se font, le plus

souvent, dans cette industrie, au moyen d'échelles mobiles basées sur le prix de vente du saumon de fer. Dans beaucoup de districts, les premières conventions d'échelles mobiles ont été conclues dès la période 1874-1880.

En ce qui concerne la durée du travail, le dernier accord en date a pris effet le 3 Janvier 1937. Il réduit la durée du travail : les ouvriers qui faisaient un poste de 8 h. pendant 7 jours travaillent désormais 8 h. par jour pendant 6 jours, de sorte qu'il rend nécessaire l'emploi d'un poste supplémentaire. L'accord englobe 17.000 ouvriers et permet de pourvoir d'un emploi environ 2.000 travailleurs supplémentaires.

CHAPITRE IV

LES INDUSTRIES TEXTILES

Si les conventions n'ont pas encore pris une place importante dans l'industrie de la laine, par contre, l'industrie cotonnière connaît depuis très longtemps la pratique des négociations collectives. Selon Webb : « les tisseurs de coton obtiennent en 1853 ce qui a été justement appelé « leur grande Charte » : la liste de Blackburn pour les prix aux pièces » (1). En 1858, des tarifs aux pièces établis par accord collectif existaient dans la filature de coton à Bolton. La vie industrielle des ouvriers des métiers du coton fut assez paisible jusqu'à ces dernières années ; deux ou trois incidents graves seulement la marquèrent. En 1893 une grève générale des ouvriers des filatures de coton entraîna l'arrêt de toutes les filatures pendant 20 semaines. Elle avait pour cause une tentative des employeurs pour réduire le salaire de 10 % ; le conflit se termina enfin par un accord auquel employeurs et « Trade-Unions » parvinrent sans autre intervention extérieure après une séance de 14 heures consécutives. Cet accord, c'est le « Brookland Agreement » (la convention de Brookland) qui gouverna la filature de coton de 1893 à 1905. Il réduisait les salaires de 7 pence par livre seulement, et fixait les principes sur lesquels on devait, à l'avenir, s'appuyer pour régler les différends et ajuster les salaires sans recourir à l'arrêt du travail. Il stipulait que le salaire varierait en fonction des bénéfices de l'industrie et prévoyait la nomination d'experts pour veiller à l'application de ces principes ; il établissait aussi un mécanisme de conciliation et d'arbitrage.

(1) Beatrice et Sydney Webb : Histoire du Trade-Unionisme, 1920, p. 173.

Mais, en 1905, la convention fut dénoncée par toutes les Unions intéressées. Des accords provisoires furent conclus, mais qui ne purent empêcher une grève de 7 semaines en 1908. Elle se termina d'ailleurs par un compromis favorable aux ouvriers. Puis nous ne rencontrons plus de mouvement notable jusqu'en 1919. Cette année-là, toutes les catégories d'ouvriers de l'industrie cotonnière réclamèrent leur part dans la réduction générale de la durée du travail qui s'accomplissait alors, et après de longues et infructueuses négociations 300.000 ouvriers se mirent en grève. Les patrons durent céder et accorder la semaine de 48 heures accompagnée d'une augmentation de 30 % du taux des salaires aux pièces, de sorte que la réduction de la durée du travail n'entraîna pas une diminution du gain (2).

Mais au cours de ces dernières années, l'industrie cotonnière connut de graves difficultés. A la fin de 1927, deux grandes associations patronales de cette industrie : « la Federation of Masters Spinners' Associations », représentant les filateurs, et la « Cotton Spinners and Manufacturers' Association », qui représente les autres branches de l'industrie, nommèrent une commission chargée de trouver le moyen de remédier à la condition économique défectueuse de l'industrie. Cette commission conclut à une réduction du taux des salaires et à une prolongation de la durée du travail. L'accord ne put se faire avec les ouvriers sur ce point et un grand lock-out menaça l'industrie (3).

En 1937, les Trade-Unions des sections de l'apprêt et de la filature demandèrent une augmentation du taux des salaires de 14 % sur les prix marqués. La « Federation of Masters Spinners' Associations » refusa de l'accorder, mais devant la grève menaçante, elle dut négocier et finalement une convention fut conclue, augmentant les salaires des ouvriers de la filature de 9 1/3 % sur les prix marqués.

En ce qui concerne le tissage, avant 1932 les taux des salaires des ouvriers tisserands étaient calculés depuis de

(2) Webb : Histoire du Trade-Unionisme, 1920, page 476.

(3) Barthélemy Raynaud : Le Contrat Collectif à l'Etranger.

tarif Uniforme (Uniform list) établi en 1890 et le tarif du district de Colve pour le tissage des fils de couleur dont l'origine remonte à 1890. Ces tarifs s'appliquaient aux tisserands conduisant quatre métiers au moins à la fois. En décembre 1932, une convention additionnelle fut conclue qui fixait les taux des salaires applicables aux ouvriers conduisant quatre métiers ; la convention ne concernait que certaines variétés bien déterminées de tissus et les ouvriers intéressés bénéficiaient d'avantages spéciaux et de conditions particulières.

Peu après la mise en vigueur de cette convention, les ouvriers se plaignirent que les employeurs n'en respectaient pas les clauses, et, dès le 10 Février 1933, une délégation représentant la « Cotton Spinners' and Manufacturers' Association » (Association de l'industrie du coton) et la « Weavers' Amalgamation » (Fédération des ouvriers tisserands) vint au Ministère du Travail pour demander que des mesures fussent prises d'urgence pour mettre un terme à la situation injuste créée par les employeurs qui n'observaient pas les dispositions de la convention.

Des enquêtes furent effectuées par les soins du Ministère et, le 29 Mars 1934, le Ministre du Travail fit aux organisations intéressées des propositions que celles-ci acceptèrent par une résolution commune. En conséquence, le Parlement fut saisi d'un projet de loi temporaire sur l'industrie du tissage du coton dans le district du Lancashire (« Cotton Manufacturing Industry Temporary Provisions Act »).

Aux termes de cette loi, lorsque la majorité des associations ouvrières et patronales ont conclu une convention fixant les taux des salaires dans le tissage du coton, elles peuvent demander au Ministre du Travail que ces taux ainsi déterminés soient déclarés obligatoires pour l'ensemble de l'industrie. Le Ministre renvoie cette demande à une Commission de trois membres impartiaux qui peut à l'unanimité recommander que le Ministre prenne un arrêté en ce sens. Ainsi les taux de salaire approuvés seront obligatoires pour tous les employeurs et tous les ouvriers de l'industrie, qu'ils appartiennent ou non à une association professionnelle.

longues années sur la base de deux tarifs aux pièces : le (D'ailleurs, nous reviendrons plus loin sur cette loi qui est très importante puisqu'elle ouvre un chapitre nouveau dans l'histoire des conventions collectives : celui de la réglementation légale.)

Le 15 Mars 1935, après des négociations longues et laborieuses, la « Cotton Spinners and Manufacturers' Association » et la « Weavers' Amalgamation » conclurent une nouvelle convention et demandèrent au Ministre du Travail de prendre un arrêté la rendant obligatoire pour toute l'industrie. Le Ministre institua la Commission prévue par la loi — celle-ci entendit partisans et adversaires et fit un rapport par lequel elle recommanda au Ministre du Travail de prendre cet arrêté, ce qui fut fait le 27 Juin. Cet arrêté qui légalise les taux des salaires fixés par la convention du 15 Mars 1935 est entré en vigueur le 15 Juillet 1935. Le texte « in extenso » de la convention est annexé à l'arrêté ; elle règle pour chaque branche les salaires de base afférents à la fabrication du tissu courant, indique les modifications à apporter pour les tissus spéciaux et précise les conditions à appliquer aux ouvriers conduisant six métiers et plus (4).

En Avril 1936, les ouvriers tisserands demandèrent une augmentation de 15 % des prix fixés et un salaire minimum de 30 sh. par semaine. Après des négociations assez difficiles, les parties arrivèrent à la fin de Novembre à se mettre d'accord sur une augmentation générale de 7.3 % et sur certaines modifications à apporter aux clauses du « Tarif Gris » (Grey List). Depuis lors, une convention a été signée sur ces bases, et les organisations patronales et ouvrières ont présenté au Ministre du Travail une demande pour qu'il prenne un arrêté donnant force légale à la dite convention.

(4) Bureau International du Travail. Informations Sociales, 1935, volume 3, page 187.

CHAPITRE V

L'INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE

La « National Union of Boot and Shoe Operatives » (Union nationale des ouvriers de la chaussure) exerça, à la fin du siècle dernier, une grande influence sur l'industrie. Unie aux associations patronales, elle établit un système très complet de Conseils locaux de conciliation et d'arbitrage (local Boards of Conciliation and Arbitration) réunis en une conférence nationale. Ces organismes jouèrent un rôle important, évitèrent souvent l'arrêt du travail, parvinrent à restreindre l'emploi illégal des jeunes enfants, établirent, au moyen de conventions collectives et imposèrent à toute l'industrie, des taux de salaires « standard » pour le travail aux pièces. Mais, en 1894, tout le mécanisme s'effondra à l'instigation des employeurs mêmes qui avaient contribué à l'établir et avaient, pendant des années, coopéré à ses travaux, car ils estimèrent qu'à l'abri de la réglementation et en travaillant aux pièces les ouvriers gagnaient trop. Après un long arrêt du travail en 1894, le conflit prit fin grâce à l'intervention du « Labour Department of the Board of Trade » (1).

La dernière convention en date dans l'industrie de la chaussure a été renouvelée à partir du 31 Janvier 1936 sous réserve de modifications importantes relatives aux salaires et à la durée du travail, résultant de négociations entre les organisations patronales et ouvrières intéressées. Les nouvelles dispositions précisent que le salaire minimum des ouvriers sera augmenté de 3 sh. par semaine et porté à 36 sh. à partir de la première semaine complète de travail le mois de Juin suivant. D'autre part, la semaine de travail normale de tous les ouvriers sera réduite de 2 h. et ramenée à 46 h. Toutefois, les taux afférents au travail supplémentaire ne joueront que pour les heures effectuées au delà de 48 par semaine.

(1) Webb : Histoire du Trade-Unionisme, 1920, page 493.

CHAPITRE VI

LES INDUSTRIES DES TRANSPORTS

Le personnel des Compagnies de chemins de fer ne s'organisa que très lentement. Disséminés par petits groupes et séparés entre eux par des différences de catégories, de condition et de salaire, les travailleurs furent pendant longtemps incapables d'organisation stable. Pendant une génération entière après la création des chemins de fer, il semble que personne n'ait pensé que le « Trade-Unionisme » puisse être davantage permis entre leurs membres que parmi l'armée ou la police. Il faut attendre 1871 pour que soit créée « l'Amalgamated Society of Railways Servants ». Mais nous ne verrons pas encore apparaître de contentions collectives. Un premier mouvement de toutes les catégories de travailleurs (all grades movement) eut lieu en 1897 pour demander une augmentation générale des salaires, la réduction de la durée du travail, le paiement des heures supplémentaires, etc... Les Compagnies refusèrent cette demande et, malgré de nombreux efforts, les travailleurs ne purent rien obtenir avant 1907 où, après une menace de grève générale, fut organisé un système de Conseils locaux et centraux composés d'un nombre égal d'employeurs et d'employés et qui avaient autorité pour décider des salaires et de la durée du travail. Une grève générale éclate en 1911 et aboutit à un accord général. « La Nationale Union of Railwaymen » fut créée en 1913 et les conditions de travail furent réglées par convention collective jusqu'en 1919. A cette date, devant la prétention des Compagnies de faire subir à tous les salaires, à partir du 1^{er} Janvier 1920, une réduction allant de 1 sh. à 16 sh. par semaine, une nouvelle grève générale éclata : elle dura 9 jours et se termina par une convention collective à l'avantage des travailleurs. Elle stipulait : la stabilisation des

gains existants (à moins qu'ils ne soient augmentés), des négociations en vue de la « standardisation » des salaires, la fixation d'un minimum de salaire (51 sh. par semaine), etc... (1).

En ce qui concerne les employés des transports routiers des chemins de fer, une convention fut signée le 9 Avril 1929 entre les quatre principales Compagnies et la « Nationale Union of Railwaymen ». Elle régleme les taux des salaires, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés annuels payés, etc...

Dans l'industrie des transports automobiles de marchandises par route, un Conseil mixte de conciliation comprenant des représentants des organisations patronales et ouvrières et un Président indépendant fut créé en 1934. Une convention nationale a été conclue en Décembre 1934 avec effet à partir du 1^{er} Janvier 1935. Elle précise les salaires minima et les conditions du travail dans toute l'industrie des transports automobiles de marchandises, par route, en Angleterre et au Pays de Galles. Elle intéresse plus de 150.000 conducteurs de camions et autres travailleurs.

Pour les *Dockers*, les conditions du travail ont été, après la guerre, arrêtées par la « Transport Workers' Comission Court » en 1920. En 1937, la section des dockers du syndicat des ouvriers des transports et des ouvriers non spécialisés (Transport and General Workers Union) a accepté une nouvelle convention prévoyant une réduction du taux de salaire minimum des ouvriers au temps et aux pièces. Puis la convention dispose que : « Pour faciliter l'introduction et l'emploi de l'outillage mécanique et calmer l'opposition des travailleurs à son égard, les employeurs désirant introduire un nouvel outillage s'efforceront de communiquer leurs projets au comité local ou aux sections de travailleurs suivant les conditions locales et d'expliquer le mode d'emploi des appareils aux travailleurs appelés à les diriger. Le mode d'utilisation des machines, le nombre de travailleurs qu'elles occuperont, et les tarifs des salaires

(1) Webb : Histoire du Trade-Unionisme, 1920, page 552.

feront ensuite l'objet de négociations entre les parties intéressées, le recours au Conseil national mixte étant prévu en cas de désaccord » (2).

LES ENTREPRISES DE TRANSPORT A LONDRES

A titre d'exemple, nous allons exposer d'une manière un peu plus détaillée le système de relations entre patrons et ouvriers en vigueur dans une industrie particulièrement bien organisée : « *les entreprises de transport de Londres* » (3).

Les Compagnies constituant l'organisation que l'on désigne couramment, bien que ce ne soit pas son titre officiel, sous le nom de : « London Traffic Combine » s'occupent du transport des voyageurs à Londres et dans la banlieue et transportent effectivement la majorité des personnes qui se déplacent dans ce rayon.

Le nombre de personnes employées par le « London Traffic Combine » dépasse 44.000.

Pour l'organisation et le fonctionnement des relations industrielles, le « Combine » est en rapport avec divers organismes paritaires : organisations patronales et syndicats. Ainsi il collabore avec la « Railways Staff Conference » qui s'occupe des conditions de travail sur les chemins de fer. Pour ses omnibus, le « Combine » peut s'entendre et s'entend en fait, avec d'autres Compagnies exploitant des lignes d'omnibus, pour négocier avec les syndicats. Enfin, pour ce qui est de l'exploitation des tramways, il est représenté au sein du National Joint Industrial Council pour les tramways. Toutefois, il préfère négocier directement plutôt que par un organisme intermédiaire et il renoncerait à cette collaboration paritaire si elle devait aller à l'encontre de sa politique générale de coordination.

Le « Combine » entretient aussi des relations directes

(2) Bureau International du Travail. Informations Sociales, 1932, volume 1, page 41.

(3) Bureau International du Travail (Etudes et Documents) : « Les Relations Industrielles », 1930.

et indépendantes avec le syndicat auquel appartient son personnel.

Les relations entre la direction et les travailleurs au sein du « Combine » sont excellentes. Bien qu'il ait été atteint par la grève nationale des cheminots de 1919, on peut affirmer que l'origine de ces grèves était étrangère aux conditions de travail appliquées par les Compagnies que groupe le « Combine ».

Pour étudier plus en détail le mécanisme des relations industrielles, il faut distinguer les trois modes de transport dont s'occupe le « Combine », à savoir : les chemins de fer, les omnibus et les tramways.

Chemins de fer

Pour les chemins de fer, les conditions du travail sont en général réglementées par une série de conventions collectives ou autres textes, la convention de base étant « le « National Agreement » de 1920 conclu entre toutes les Compagnies de chemins de fer d'une part et le syndicat des cheminots d'autre part.

Si des divergences d'opinion surgissent entre la Compagnie et les syndicats de cheminots au sujet de nouvelles questions à l'étude, celles-ci sont d'abord discutées directement entre les Compagnies et le syndicat intéressé. Si l'accord ne peut être réalisé, les points litigieux peuvent, après entente des parties, être déferés au tribunal industriel. Toutefois, si on le juge opportun, ils peuvent être soumis au préalable à la « Railways Staff Conference » en vue d'examiner si les points en question sont susceptibles d'affecter les grands réseaux : l'objet du différend pouvant alors être discuté par la « Railways Staff Conference » avec les syndicats intéressés et ensuite — à défaut d'accord — venir pour décision devant le tribunal industriel.

A côté de ce mécanisme pour les négociations entre Compagnies et syndicats, il existe un système de discussion et de négociation à l'intérieur des Compagnies entre les fonctionnaires de celles-ci et les représentants du personnel. Ce système dit « London Underground Railways Council Scheme » est appliqué pour les questions de salai-

res, la durée du travail, les conditions de service et autres questions intéressant le personnel.

Ce système prévoit une hiérarchie de trois catégories de commissions ou conseils — l'échelon inférieur est formé par les Commissions de section (Sectional Committees) constituées en nombre suffisant pour fournir un moyen approprié de discuter et de régler, entre les salariés et les fonctionnaires des Compagnies, les différends qui surgissent à propos de l'emploi.

Le deuxième échelon est formé par les Conseils divisionnaires (Departmental Councils) institués pour la discussion et le règlement par les représentants des employés et les fonctionnaires supérieurs des Compagnies de questions intéressant deux ou plusieurs Commissions de section.

Enfin, au sommet de la hiérarchie se trouve le Conseil des chemins de fer souterrains (Underground Railways Council) qui s'occupe de toutes questions susceptibles d'intéresser deux ou plusieurs Conseils divisionnaires.

A côté de ce mécanisme général, il est prévu un mécanisme spécial pour trois autres catégories de travailleurs occupés par les Compagnies de chemins de fer souterrains et auxquels le système général de conseils du personnel ne s'applique pas. Ce sont les :

1) Comités d'atelier et comités des lignes pour le personnel des ateliers de construction mécanique, des voies et bâtiments et de la signalisation représenté par la « National union of Railwaymen ».

2) Comités d'atelier et comités des lignes pour le personnel électricien des ateliers de construction mécanique et de la signalisation représenté par l'« Electrical Trade-Union ».

3) Comité local — paritaire — pour le personnel travaillant uniquement dans les centrales et sous-stations électriques des chemins de fer.

Omnibus

Pour les omnibus, le problème des relations industrielles est en un certain sens plus simple que pour les che-

mins de fer. En effet, alors que pour ceux-ci les conditions de base sont fixées par voie de négociations entre les grands réseaux et les « Underground Railways » d'une part et les trois syndicats de travailleurs des chemins de fer d'autre part, pour les omnibus ces conditions sont débattues par deux organes seulement, à savoir la « London General Omnibus Company Limited » d'une part et le syndicat des travailleurs des transports et des travailleurs non spécialisés (Transport and General Workers' Union) d'autre part. Pour les chemins de fer, il y a plusieurs parties de chaque côté, tandis que pour les omnibus il n'y en a qu'une

Les conditions de travail des chauffeurs et conducteurs sont réglementées par une convention conclue le 31 Mai 1929 entre la « London General Omnibus Company Limited » et deux autres Compagnies d'omnibus d'une part et la « Transport and General Workers' Union » d'autre part. Cette convention a remplacé une convention antérieure de 1926.

Pour comprendre le mécanisme de ces négociations, il faut connaître l'organisation de la « London General Omnibus Company » et celle de la « Transport and General Workers' Union ».

L'administration des autobus comprend trois échelons : en premier lieu le garage, puis les districts comprenant chacun un certain nombre de garages ; enfin la division qui groupe un certain nombre de districts. Les divisions (3) dépendent de l'administration centrale de la Compagnie. Un fonctionnaire de celle-ci est placé à la tête de chaque garage, district ou division.

L'organisation locale correspondante du syndicat est la suivante : dans chaque garage, section du syndicat avec son secrétaire puis commissions divisionnaires (3) et une commission centrale.

Tramways

Les Compagnies sont représentées au Conseil national paritaire (National Joint Industrial Council) pour les tramways, ainsi qu'au Conseil de district de ce Conseil compétent pour la capitale. Elles ont souvent été représentées par le Président du Conseil national. Les objets et les fonctions de ce dernier et de son Conseil de district sont les suivantes :

Le Conseil national doit assurer dans la plus large mesure possible la collaboration des employeurs et des employés pour l'examen régulier et le règlement des questions intéressant la bonne marche et le progrès de l'industrie des tramways, qui est un élément de la vie nationale. Il appartiendra au Conseil de prendre toute mesure répondant à cette définition générale.

Les Conseils de district doivent examiner toutes questions qui pourront leur être renvoyées par le Conseil national et prendre des mesures d'exécution dans leur district en ce qui concerne les décisions prises et les questions qui leur sont renvoyées par le Conseil national ; étudier toutes questions présentant un intérêt pour leur district, y compris celles qui leur sont renvoyées par les comités d'atelier et prendre des mesures d'exécution pour celles qui intéressent seulement leur district, sous réserve du droit pour le Conseil national de s'opposer à toute mesure de ce genre s'il est établi que celle-ci touche aux intérêts d'autres districts ; faire des recommandations au Conseil national...

Les questions en discussion entre les Compagnies de tramways et leur personnel, dont la plupart des membres sont affiliés à la « Transport and General Workers' Union », sont soit tranchées par voie de négociations directes, soit renvoyées au Conseil de district ou au « National Joint Industrial Council ». Dans un cas (en 1924) il apparut que les questions en discussion étaient si graves qu'elles nécessitaient l'institution, par le Conseil national, d'un mécanisme spécial pour en connaître.

Au mois de Mai 1924, le Conseil national chargea une commission spéciale de procéder à une enquête et de faire

un rapport sur les mesures susceptibles d'être prises pour améliorer le mécanisme actuel du Conseil, en s'attachant particulièrement à la procédure à suivre dans les cas où il est impossible d'arriver à une décision sur une question.

Dans un rapport provisoire, cette commission recommanda, entre autres, la constitution d'un tribunal chargé de s'occuper des questions qui lui seraient renvoyées par le Conseil national au sujet de la révision ou de la modification de toute convention nationale, ainsi que de toutes autres questions d'importance nationale que le Conseil estimerait opportun de lui soumettre. Le Conseil national reçut le rapport le 10 Juillet et en recommanda l'adoption aux associations qu'il groupait. Celles-ci l'adoptèrent effectivement et notifièrent leur décision au Conseil national qui institua alors un tribunal pour les entreprises de transport par tramways.

Ce tribunal, après avoir entendu les deux parties, publia le 1^{er} Novembre 1924 une décision et un rapport, adoptés à l'unanimité par le groupement du personnel, concernant la standardisation et l'augmentation des salaires, la stabilisation de l'emploi et le travail de nuit. Les conditions de base continuent à être fixées conformément à ce rapport.

Pour le personnel administratif de bureau employé par les Compagnies de tramways, un accord a été conclu le 10 Janvier 1925 entre les Compagnies de tramways d'une part et la « Railway Clerks' Association » d'autre part, qui prévoit l'établissement en faveur de ce personnel d'un système de commissions pour la discussion des problèmes relatifs aux taux des traitements, à la durée et aux conditions du travail, au service et autres questions intéressant le personnel. D'une manière générale, ce système est similaire à celui qui régit le personnel de bureau du siège central.

Personnel administratif de bureau

Les conditions de travail du personnel administratif de bureau occupé au siège central sont réglementées conformément à une série de conventions collectives et autres

textes, la convention de base étant la convention conclue en 1920 entre le Comité des directeurs des Compagnies de chemins de fer (Committee of Railway Managers) d'une part, et la « National Union of Railwaymen » ainsi que la « Railway Clerks' Association, d'autre part

Au sein du « Combine » un système de Commissions du personnel administratif de bureau fonctionne pour le règlement des questions de salaires, de durée de travail, de conditions de service et autres questions intéressant le personnel. Ce système, qui s'applique seulement aux membres du personnel de bureau des deux sexes des catégories inférieures à la catégorie dite « spéciale », a été mis en vigueur par une convention conclue le 11 Août 1922 entre la « London General Omnibus Company » et la « Railway Clerks' Association ». Les fonctions et le mécanisme de la Commission sont, d'une manière générale, similaires à ceux des Commissions de section instituées pour les chemins de fer en vertu du système des conseils du personnel.

Principes généraux des relations industrielles

L'exposé ci-dessus montre que le mécanisme institué pour la discussion entre la direction et les travailleurs présente des formes très variées. Est-il possible d'en dégager quelques principes fondamentaux ? Y a-t-il une unité dans toute cette diversité ? A notre avis, dans ses relations avec le personnel, le « Combine » s'inspire d'un grand principe : à savoir qu'il importe de suivre un plan cohérent, mais qu'il n'y a pas lieu de s'attacher à l'uniformité. Le but du « Combine » a été d'instituer partout un mécanisme destiné à faciliter les relations entre la direction et les travailleurs, la forme même de ce mécanisme variant fatalement avec les circonstances.

Nous croyons pouvoir résumer comme suit les règles directrices dont le « Combine » s'inspire dans le domaine des relations industrielles :

1) Les conditions de base du travail sont fixées conformément à des conventions collectives. Le « Combine » s'est toujours concerté avec les autres entreprises s'occu-

pant du transport des voyageurs, pour les négociations avec les syndicats qui ont abouti à la conclusion des dites conventions collectives.

2) Le « Combine » demeure en contact étroit avec les syndicats intéressés et règle directement avec eux les questions qui intéressent le personnel.

3) En collaboration avec les syndicats intéressés, le « Combine » a institué une grande variété de systèmes, destinés à faciliter les relations industrielles.

4) Les négociations entre le « Combine » et les syndicats et entre la direction et les travailleurs portent sur les salaires, la durée et les conditions du travail. Les questions de direction et de discipline en sont expressément exclues (elles sont de la compétence exclusive des conseils de discipline où seule la direction est représentée. L'employé déféré devant un conseil de discipline peut cependant se faire assister, pour sa défense, par un fonctionnaire de son syndicat).

5) Aucune des dispositions des divers systèmes ne saurait supprimer les voies régulières par lesquelles les employés communiquent avec leurs chefs au sujet des questions qui les intéressent, étant entendu que tout employé devra, en premier lieu, s'adresser à son chef immédiat ou, par l'intermédiaire de celui-ci, au fonctionnaire compétent pour s'occuper de la question. Il est admis que tous les cas de conflit doivent être examinés d'abord localement, et aussi rapidement que possible. Sont ainsi déterminés les salaires, la durée du travail et les conditions générales du service ; heures supplémentaires, congés payés...

CHAPITRE VII

L'IMPRIMERIE

Dans ce métier, dès 1875, une « échelle des prix » pour le travail des compositeurs d'imprimerie de Londres a été en vigueur et cette échelle a formé la base sur laquelle les compositeurs à la main ont travaillé depuis lors. La première convention nationale de l'imprimerie date de 1909. Jusqu'à cette date, il n'y eut que des accords locaux entre les Associations d'employeurs et les « Trade-Unions ». La Fédération de l'Imprimerie et des Industries Connexes (Printing and Kindred Trades Federation), dont l'origine remonte à 1899 et dont l'importance est telle qu'on a pu dire qu'elle constituait un véritable « Parlement des Imprimeurs », signa en 1909 la première convention nationale réglementant les heures de travail. Cette convention fut ensuite renouvelée à plusieurs reprises, notamment en 1919.

Quant aux salaires, ils sont en général réglementés par des conventions conclues entre les diverses « Trade-Unions » et les Associations patronales : Fédération des Journaux (Newspapers Society), Association des Propriétaires de Journaux, Fédération des Maîtres Imprimeurs (British Federation of Masters Printers), et Association des Fabricants de Papier. La Grande-Bretagne est, à ce point de vue, divisée en régions. Chaque région ayant un taux de salaire déterminé par son importance. Mais il existe des conventions spéciales régissant les conditions du travail et les salaires dans la seule ville de Londres, et qui sont négociées par les « Trade-Unions » locales.

QUATRIÈME PARTIE

LES ORIENTATIONS NOUVELLES DE LA QUESTION

CHAPITRE PREMIER

LES CONSEILS WHITLEY

Nous avons vu que pendant de longues années, le Gouvernement Britannique a observé vis-à-vis des négociations collectives une neutralité complète. Dès avant la guerre cependant, le vote du « Trade Board Act » 1909 et du « Coal Mines (Minimum Wages) Act » 1912 marquent le début d'une évolution de l'attitude des Pouvoirs Publics en ce qui concerne les relations entre patrons et ouvriers.

Par quoi fut commandée cette évolution ?

Dans les trois ou quatre années précédant la guerre apparurent les premières manifestations d'un certain déséquilibre dans l'ordre industriel de la Grande-Bretagne. Le développement des conventions collectives est, comme on le sait, intimement lié au progrès du mouvement Trade-Unioniste. Pendant longtemps, le Trade-Unionisme ne fut connu que par les ouvriers qualifiés. Ceux-ci formaient une sorte d'aristocratie ouvrière, soucieuse des traditions, du respect des contrats, désireuse de maintenir l'ordre industriel existant qui était pour elle source d'avantages et de privilèges. Pour imposer aux employeurs leurs revendications, il leur manquait nécessairement la puissance de la masse, l'adhésion de l'ensemble de la main-d'œuvre ; en revanche, ils avaient étudié des méthodes particulières de défense de leurs intérêts, méthodes qu'ils employèrent parfois victorieusement. En effet, ils pouvaient, indirectement, exercer une influence sur le marché du travail. S'ils parvenaient, dans une industrie quelconque, à limiter l'offre de

la main-d'œuvre, ils obtenaient par cela même de meilleures conditions de travail pour leurs membres. Très vite, les « Trade-Unions » reconnurent l'avantage de cette manœuvre, comme nous le prouve cette déclaration faite par le Comité exécutif de la Flint Glassmakers' Union en 1857 : « C'est simplement une question d'offre et de demande, et nous savons tous que si nous fournissons d'un certain article une plus grande quantité qu'on nous en demande réellement, la baisse du prix de cet article, que ce soit le travail humain ou quelque autre marchandise, en est le résultat naturel » (1). Et le secrétaire de cette même Union déclarait déjà en 1854 : « Vous gardez vos propres salaires à un bon prix par la simple action de balayer du marché la main-d'œuvre en excès » (2).

Pour parvenir à ce but, les « Trade-Unions » employèrent des procédés différents ; d'abord en établissant une proportion fixe, ne pouvant être dépassée, entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers qualifiés que pouvait employer chaque industrie, ils limitaient l'entrée de la profession ; d'autre part, ils fixèrent, entre les différents métiers et les diverses occupations d'une même industrie, des règles de démarcation de plus en plus précises pour qu'éventuellement, les employeurs ne puissent faire appel à des travailleurs d'une autre catégorie que celle dont les services venaient à leur faire défaut.

Eh bien ! ce Trade-Unionisme-là et ses méthodes particulières allaient bientôt s'effacer devant un « Nouvel Unionisme ». Celui-ci fit son apparition dans les vingt dernières années du XIX^e siècle. Ce n'était plus une sélection d'ouvriers qualifiés qu'il enrôlait sous sa bannière, c'était l'ensemble de la profession, toute les classes de main-d'œuvre : qualifiée, semi-qualifiée, non qualifiée. L'évolution de la technique industrielle rendit possible cette coalition en dépréciant les services de la main-d'œuvre qualifiée ; celle-ci, n'étant plus indispensable, perdit de son influence, elle fut obligée de s'unir au mouvement nouveau et d'accepter ses propres moyens d'action. En effet, les anciennes méthodes

(1 et 2) Webb : Histoire du Trade-Unionisme, 1920.

employées par elle pour faire triompher ses revendications ne pouvaient convenir à des « Trade-Unions » englobant surtout des ouvriers semi-qualifiés et non qualifiés : limiter l'apprentissage, établir de strictes lignes de démarcation entre métiers connexes, il ne fallait plus songer à cela. Mais grouper les forces, universaliser l'organisation Trade-Unioniste, rendre irrésistible la poussée syndicale, voilà quels furent les procédés du « Nouvel Unionisme ».

Pourtant ces procédés-là ne se développèrent pas également par tout le monde industriel. Dans certaines industries, la concentration des effectifs s'opéra aisément, dans d'autres, elle était beaucoup plus difficile à réaliser. Aussi les avantages obtenus par les ouvriers varièrent considérablement d'une industrie à l'autre, et dans les trois ou quatre années précédant la guerre, on relève de grandes différences entre les salaires des divers corps de métiers. Le caractère essentiel de l'évolution a été résumé par le professeur Henry Clay comme un glissement des salaires... « de la base de la coutume à la base du marchandage » « from a basis of custom to a basis of bargaining strength » et il ajoute : « Ces changements dans la situation économique générale réagissant sur une classe de salariés très inégalement organisée tendirent à saper et à désintégrer l'ensemble du système des salaires » (3).

En résumé, à cette époque, la fixation des conditions du travail et surtout des salaires britanniques échappe à la tradition pour dépendre de la puissance du marchandage des Unions et, étant donné la diversité des possibilités de groupement dans les diverses industries, il en résulta une inégalité dont souffrirent cruellement certains travailleurs. C'est pour tenter d'y remédier que le Gouvernement fit voter le « Trade Board Act » 1909 et le « Coal Mines (Minimum Wages) Act » 1912.

Ainsi, dès avant la guerre, les modifications de l'ordre industriel entraînèrent un certain déséquilibre du système des négociations collectives, déséquilibre qui obligea le Gouvernement à renoncer à sa traditionnelle politique d'abstention. Il est probable que si la guerre n'était pas sur-

(3) H. Clay : *Problems of Industrial Relations*, 1928.

venue, les conditions économiques auraient continué à évoluer lentement et une adaptation progressive du système des accords collectifs se serait sans doute faite avec l'aide des Pouvoirs Publics. « Mais la guerre survint et elle ramassa sur quelques années une évolution qui, autrement, se serait répartie sur plusieurs générations. Peut-être est-il plus exact, dans ces conditions, de parler de révolution ? » (4).

Nous avons dit, dans la première partie de cette étude, qu'avant la guerre, et cela malgré l'existence de diverses conventions nationales, salaires et conditions d'emploi étaient encore, en Grande-Bretagne, déterminés localement ou régionalement. En outre, les méthodes adoptées avant guerre pour déterminer les salaires et les conditions du travail s'inspiraient du désir d'établir des conditions très stables, tant à l'égard de l'employeur que de l'employé. Ainsi, dans la construction mécanique, les salaires étaient fixés pour une période variant de 3 à 5 ans ; dans la construction navale, la convention nationale de 1909 était conclue pour 5 ans, à l'expiration de ce terme, elle pouvait être dénoncée après un préavis de 6 mois ; dans la filature de coton, une clause du « Brooklands Agreement » conclu en 1892-1893 prévoyait qu'aucune hausse ou baisse de salaire ne pouvait être demandée par les employeurs ou les employés, avant qu'une année au moins se soit écoulée depuis la date de la précédente modification ; de plus, aucune de ces hausses ou baisses fixées par accord ne pouvait dépasser 5 % en plus ou en moins du salaire courant précédemment payé. De telles dispositions n'étaient concevables qu'à une époque où l'évolution économique était lente et progressive ; les modifications à apporter aux salaires étaient en somme peu importantes et si l'ajustement de ces derniers subissait certains retards, les effets de ceux-ci, préjudiciables tantôt aux patrons, tantôt aux ouvriers, s'équilibraient à peu près.

« En résumé, le problème des salaires à cette époque était toujours celui d'une adaptation limitée, tant au point de vue de son importance que de son champ d'application,

(4) Gracco : *Etudes Britanniques d'Economie Industrielle*, 1934.

d'un système établi et accepté des conditions d'emploi à une évolution lente des besoins de la vie économique » (5).

Ce système ne pouvait plus s'appliquer aux besoins économiques nouveaux, résultant de la guerre ; la plupart des industries travaillaient pour la Défense Nationale, il fallait que les salaires et les conditions du travail soient déterminés selon un plan d'ensemble, qu'il soit possible de les modifier rapidement, de les adapter aux exigences nationales et à la hausse croissante du coût de la vie. C'est pour cela que le Gouvernement, en face de la nécessité, dut intervenir contre son gré, dès le début de la guerre, et, peu à peu, une intervention entraînant l'autre, il arriva à régler seul les salaires dans la plupart des industries, satisfaisant directement ou indirectement aux besoins de l'armée.

Mais, en même temps qu'il assumait cette responsabilité, le Gouvernement se préoccupait déjà de l'après guerre et de la reconstruction économique qu'elle nécessiterait. L'ordre industriel imposé par les hostilités et fondé sur l'autorité n'était pas viable. Quant au système d'avant guerre, déjà ébranlé nous l'avons vu, on ne pouvait penser à l'ajuster aux conditions nouvelles qu'allait faire naître la paix. Quelles seraient exactement ces conditions économiques ? On l'ignorait, et le Gouvernement voulut prévoir un nouveau mécanisme de négociations collectives assez souple pour s'adapter aux exigences futures de la vie industrielle, quelles qu'elles soient. C'est dans ce but que fut créé en 1916 le « Committee on relations between Employers and Employed » connu sous le nom de « Comité Whitley » (du nom de son Président). Il était investi de la mission suivante :

« Faire et étudier toutes les suggestions tendant à assurer une amélioration permanente des relations entre employeurs et travailleurs...

« Recommander tous les moyens tendant à transformer systématiquement les conditions industrielles intéres-

(5) Gracco : Etudes Britanniques d'Economie Industrielle.

sant les relations entre employeurs et travailleurs dans le but d'améliorer ces conditions à l'avenir. »

Des travaux du Comité Withley résultèrent quatre rapports. Le premier concernait les industries les mieux organisées, le second les industries moins bien organisées, le troisième les Conseils d'entreprise et le dernier, enfin, la conciliation et l'arbitrage.

Le premier rapport recommandait que, dans toute industrie où il existait une organisation suffisante tant parmi les employeurs que parmi les ouvriers, fût créé un système de « Joint Industrial Councils » (Conseils mixtes industriels). Ces Conseils devaient être des organismes permanents régionaux et nationaux à composition paritaire ; parmi les fonctions que leur attribuait le Comité, citons celles-ci : « déterminer les principes généraux gouvernant les conditions du travail, y compris les méthodes de fixation des salaires, en tenant compte de la nécessité de procurer aux ouvriers une plus grande participation à la prospérité de l'industrie... établir des méthodes régulières de négociations au sujet des différends s'élevant entre patrons et ouvriers en vue de prévoir les grèves ou les lock-out... ». En somme, c'était l'établissement des conventions collectives qui leur était confié.

Ce premier rapport une fois publié, le Gouvernement invita, en Octobre 1917, les « Trade-Unions » et les Associations patronales à étudier la constitution de « Joint Industrial Councils » dans toutes les industries où le degré d'organisation était suffisant. Ces Conseils devaient être établis suivant un modèle proposé par le Ministère du Travail et investis des pouvoirs nécessaires pour jouer le rôle indiqué par le rapport.

Le Gouvernement précisa qu'il s'abstiendrait de toute intervention dans les relations entre patrons et ouvriers, que les Conseils seraient absolument indépendants, qu'aucune ingérence gouvernementale dans leur fonctionnement n'était à redouter.

Le second rapport envisageait, en ce qui concerne les industries moins bien organisées, l'extension du champ d'action des « Trade Boards » créées par la loi de 1909, et c'est en vertu de ce rapport que fut voté le « Trade Board

Act » 1918 que nous avons analysé d'autre part. Indiquons que ce second rapport prévoyait, pour les industries dont il s'occupait, l'établissement soit de « Trade Boards », soit de « Joint Industrial Councils » d'une sorte particulière où le Gouvernement aurait été représenté.

Quant au troisième rapport Whitley, il avait trait aux Conseils d'entreprise. Il avait été inspiré par l'observation de ce fait, que le système des consultations régulières entre direction et personnel, à l'intérieur d'entreprises particulières, avait pris, depuis la guerre, une grande extension. Ces consultations avaient été rendues nécessaires par les nombreux changements survenus dans les salaires et les méthodes de travail. Elles en permettaient la discussion facile entre les intéressés ; la généralisation rapide de ces consultations et la conviction (qui avait inspiré les travaux du Comité Whitley) que l'établissement d'organismes permanents facilite les négociations et empêche les différends de dégénérer en conflits, incita le Comité à développer ce mouvement et il recommanda la création de Conseils mixtes d'entreprise composés de représentants de la direction et du personnel. Ces Conseils devaient s'occuper du règlement de toutes les questions d'atelier, mais ils devaient soigneusement s'abstenir de toute intervention dans les matières réservées aux « Joint Industrial Councils », en particulier la fixation des salaires et la durée du travail. S'inspirant des recommandations de ce rapport, le Ministre du Travail, après une enquête sur les Conseils existant alors, publia un statut modèle de Conseil d'entreprise auquel les intéressés étaient priés de se conformer.

Enfin, le dernier rapport s'occupait de la conciliation et de l'arbitrage dans leur application aux conflits industriels et il préconisait la création d'un organisme permanent à l'examen duquel tous les litiges puissent être volontairement soumis. De ce rapport découla « l'Industrial Court Act » 1919. Cette loi, qui reprenait les dispositions principales du « Conciliation Act » 1896, créa une Cour permanente d'arbitrage à laquelle, en cas de conflit industriel, les parties, si elles étaient d'accord pour le faire, pouvaient soumettre le différend à régler. Elle institua, d'autre part, des Cours d'enquête dont les travaux devaient ser-

vir à éclairer le Gouvernement et, le cas échéant, l'opinion publique sur les causes et les responsabilités d'un différend industriel existant. Leur avantage est de fournir sur un conflit donné des renseignements impartiaux dont la connaissance permet de trouver plus facilement une solution acceptable pour les deux parties. Les divers organismes sont constitués et fonctionnent avec une grande souplesse. Les membres des Cours d'enquête sont nommés par le Ministre du Travail. La composition de ces Cours varie selon la nature de l'affaire qu'elles doivent examiner. Quant à la Cour d'arbitrage, elle n'intervient que lorsque toute autre méthode de négociations a échoué, son intervention ne s'exerce pas suivant une procédure déterminée, mais elle est adaptée aux circonstances ; ses décisions, d'ailleurs, n'ont rien d'obligatoire.

Voyons maintenant quels furent les résultats des recommandations de la Commission Whitley touchant la création de ces divers organismes paritaires « Trade Boards », « Joint Industrial Councils », « Conseils d'entreprise »...

En ce qui concerne les nouveaux « Trade Boards » établis par la loi de 1918, on s'accorde, en général, à reconnaître que dans les industries où ils ont été introduits ils ont entraîné une nette amélioration dans les relations entre patrons et ouvriers. La Commission de l'Industrie et du Commerce déclarait en 1926 que « le fait qu'un « Trade Board » fonctionne pour une industrie donnée exerce nécessairement une influence importante sur les relations entre employeurs et travailleurs. En premier lieu, toute une catégorie de travailleurs mal payés découvrent que le « Trade Board » va leur assurer un minimum raisonnable de salaire. Il est bien vrai qu'il est au delà des forces de ces travailleurs d'organiser des grèves sur une grande échelle, mais des explosions périodiques de mécontentement sont parfaitement possibles qui, au total, peuvent n'être nullement négligeables. L'existence d'un « Trade Board » tend précisément à réduire le risque de telles explosions ou même à le supprimer complètement ». La commission signalait aussi l'avantage qu'il y a à fournir aux chefs des organisations ouvrières relativement faibles l'occasion de

se rencontrer avec les employeurs pour discuter à fond certaines questions. On a constaté, affirmait-elle, que ces rencontres « conduisaient à un règlement à l'amiable des différends » (6).

Pour les « Joint Industrial Councils », l'appel du Gouvernement recommandant leur création fut en général bien accueilli par l'industrie. En effet, celle-ci n'avait aucune raison de manifester contre le système une hostilité quelconque. Il ne limitait en rien ni les prérogatives patronales ni les libertés ouvrières. Au contraire, la création d'organes permanents de consultation ne pouvait qu'être source d'avantages au profit des deux camps.

Mais, au point de vue pratique, le système eut un succès très variable suivant les industries. Aucune des grandes industries de base — excepté l'industrie lainière — ne l'adopta, non parce qu'elles éprouvèrent quelque méfiance à l'égard de cette innovation, mais, au contraire, parce que ces industries, très bien organisées, avaient depuis longtemps établi chez elles des organisations de conciliation et de négociations qui avaient donné d'excellents résultats dans des circonstances parfois difficiles, et qui montraient une plasticité suffisante pour s'adapter aux besoins d'une économie nouvelle. Elles ne jugèrent donc pas nécessaire de les remplacer par d'autres.

C'est pourquoi Henry Clay a pu dire, un peu paradoxalement sans doute, que ce rapport avait précisément été ignoré par les industries mêmes auxquelles il était spécifiquement destiné (7).

Au contraire, dans les industries où le Trade-Unionisme était récent et par conséquent sans grand pouvoir, le premier rapport Whitley lui offrait la possibilité de faire reconnaître officiellement son existence et lui donnait les moyens d'action qui lui manquaient encore. Aussi, c'est dans ces industries que l'on a rencontré de la part des ouvriers les démarches les plus actives en faveur de la création de « Joint Industrial Councils ».

(6) Richardson : Les Relations Industrielles en Grande-Bretagne, 1933.

(7) H. Clay : Problems of Industrial Relations, p. 159.

En 1922 — donc après une expérience de quatre années — le Ministère du Travail enregistrait l'existence de 73 Joint Industrial Councils intéressant 3 millions d'ouvriers. En 1932 il n'existait plus que 51 Joint Industrial Councils nationaux, parmi ceux-ci 4 concernent les établissements industriels de l'Amirauté, du War Office, du Ministère de l'Air et des autres départements gouvernementaux et un autre intéresse le personnel subalterne du Civil Service — puis 3 Trade Councils établis dans diverses sections de l'Industrie du bâtiment (le Joint Industrial Council de l'industrie du bâtiment n'ayant pas survécu à l'année 1921) — enfin quelques Comités intérimaires et Conseils régionaux, ces derniers créés dans certaines industries où l'établissement des Conseils nationaux avait été impossible.

Quant aux tâches entreprises par ces Conseils, là encore, tentatives et résultats varièrent beaucoup d'une industrie à l'autre. On peut dire que pas un seul Conseil n'a même tenté la réalisation du trop ambitieux programme tracé par la commission Whitley. La plupart d'entre eux ont limité leur activité aux questions de salaires, durée du travail, etc..., c'est-à-dire aux objets ordinaires des négociations collectives. En ce qui concerne ces divers éléments, on doit reconnaître que le système a permis quelques progrès dans leur détermination : « Il a donné une base plus large aux négociations collectives et a fourni une procédure permanente et systématique pour la révision des salaires et des conditions du travail. Dans un grand nombre de cas, des mesures ont été prises qui tendent à la normalisation des taux de salaire et de la durée du travail dans tous les établissements appartenant à la même industrie. On a adopté nombre de principes nouveaux, comme la classification par catégories des établissements et des régions, l'adaptation des salaires au coût de la vie par le moyen d'échelles mobiles, en partant dans quelques cas des taux de salaire qui étaient déjà en vigueur dans les différents districts » (Survey of Industrial Relations) (8).

(8) Richardson : Les Relations Industrielles en Grande-Bretagne, 1933.

Il faut remarquer que certains Joint Industrial Councils ont volontairement écarté de leur programme la détermination des salaires de leur industrie. Dans ce cas, cette question est réservée à d'autres organismes paritaires, parfois créés de longue date, mais parfois aussi établis par la suite, dans le but, justement, de soustraire ce sujet de conflit à la compétence du Conseil et d'assurer ainsi à ce dernier une vie plus paisible. C'est le système adopté par la chaussure, la poterie, la typographie, etc...

Si les Joint Industrial Councils eurent un destin moins brillant que celui qu'avait souhaité pour eux le premier rapport Whitley, les résultats sont plus maigres encore en ce qui concerne les Conseils d'entreprise. Dans les premières années qui suivirent la publication du rapport préconisant leur création, il s'en forma à peu près un million, mais depuis lors un grand nombre a cessé d'exister et cette institution n'eut qu'une influence très passagère sur les relations entre patrons et ouvriers.

Donc, nous voyons que le projet grandiose de la Commission Whitley, qui visait à former grâce aux Trade Boards, aux Joint Industrial Councils et aux Conseils d'entreprise un vaste réseau de relations englobant toute l'industrie britannique, n'a pu se réaliser. Il est vrai que le système commença à fonctionner dans une période de crise économique qui rendait bien difficile la conduite de négociations paisibles, et l'établissement de conditions de travail équitables ; néanmoins, il contenait un vice qui apparut plus évident justement à la lueur de la crise.

L'expérience de la guerre : fixation des conditions du travail par le Gouvernement, avait été assez longue pour habituer les ouvriers à voir leurs salaires établis sur une base nationale. Cette solution s'imposait encore à la fin des hostilités pour faciliter la transition de l'état de guerre à l'état de paix. Tous ceux qui avaient condamné l'ancien ordre traditionnel d'avant guerre et rêvaient l'avènement d'un ordre industriel rationnel, l'accueillirent avec enthousiasme ; et c'est à cette réforme que voulurent procéder les rapports Whitley. Bien entendu, ils ne faisaient pas disparaître les conventions collectives locales ou régionales ; mais ils leur retiraient un de leurs rôles principaux : la fixation

des taux de salaire — ceux-ci, désormais, sont négociés sur une base nationale. C'était l'inverse de la situation d'avant guerre où les conventions nationales s'abstenaient justement de se mêler des questions de salaires.

Les conséquences de ce nouvel état des choses, la crise économique qui commença en 1921, et la baisse des prix qu'elle entraîna, allaient les faire ressortir immédiatement et les amplifier. Pour que la diminution des salaires qui forcément allait suivre la baisse des prix, soit supportable, il aurait fallu qu'elle puisse être adaptée aux conditions spéciales de chaque industrie et aux besoins des diverses catégories de main-d'œuvre. En effet, pendant la guerre, la hausse des salaires ne s'était pas effectuée d'une manière uniforme, il s'en fallait de beaucoup ; certaines classes d'ouvriers avaient été extrêmement favorisées, certaines régions aussi — celles où les industries privilégiées avaient leur siège, de même les salaires de la main-d'œuvre non qualifiée avaient proportionnellement augmenté beaucoup plus que ceux de la main-d'œuvre qualifiée et semi-qualifiée. Or, il n'y a pas, après la guerre, de changement dans les salaires aussi minime soit-il, qui n'ait une répercussion sur l'ensemble de l'industrie ; aucune réforme en ce domaine ne peut être effectuée sans l'accord des organisations nationales ouvrières et patronales. Donc, le système des salaires est privé de toute souplesse, aucun ajustement particulier n'est possible ; dans ces conditions, la baisse des salaires entraîne forcément des injustices et peut provoquer de graves conflits industriels (9).

Ces conséquences de la détermination nationale des salaires se sont fait sentir plus profondément, avons-nous dit, en raison de la crise économique qui commença en 1921. La crise elle-même contribua fortement à déséquilibrer le système des négociations collectives. D'abord elle entraîna une diminution sérieuse des effectifs des « Trade-Unions » (10) ; ceux des Associations patronales baissèrent

(9) Cracò : Etudes Britanniques d'Economie Industrielle, 1934.

(10) Alors qu'en 1920 on comptait environ 1.200 Unions grou-

aussi dans une proportion que nous ne connaissons pas ; en conséquence s'accrut le nombre des établissements où le salaire et la durée du travail sont déterminés par entente directe avec le personnel indépendamment des contrats collectifs.

D'autre part, le chômage résultant de la crise étant beaucoup plus intense dans certaines régions que dans d'autres, il amena un déplacement des ouvriers sans emploi vers les districts favorisés. Les régions les plus touchées étaient le Nord de l'Angleterre, le pays de Galles, l'Ecosse et l'Irlande du Nord. La prospérité relative des régions méridionales y provoqua un afflux de chômeurs pendant les années 1923 à 1929. Parmi cette main-d'œuvre de provenance diverse, sans tradition syndicale, occupée dans des industries en voie de développement, les difficultés d'organisation se trouvèrent accrues.

Cette diminution des effectifs des « Trade-Unions », qui a entraîné un affaiblissement du pouvoir syndical dans diverses industries, incita parfois les patrons à augmenter la durée du travail sans payer de suppléments de salaire. En général ils parvinrent à ce résultat en établissant des heures supplémentaires aux taux ordinaires des salaires.

Toutes ces conséquences de la crise économique furent ressenties de façon très variable par la main-d'œuvre selon que celle-ci était engagée dans ce qu'on a appelé des « sheltered industries » ou des « non sheltered industries » (industries protégées ou non protégées). On peut donner des « sheltered industries » la définition suivante : ce sont celles qui « en raison de l'inélasticité de la demande à laquelle elles satisfont ou de la situation privilégiée qu'elles occupent par rapport à leurs fournisseurs sont susceptibles de s'imposer ou d'accepter des charges supplémentaires d'exploitation, en l'occurrence celles de salaires relativement élevés, sans en supporter le fardeau, celui-ci étant reporté sur la clientèle ou éventuellement sur les fournis-

pant plus de 8 millions d'adhérents, fin 1926 on ne trouve plus que 1.129 Unions et 5.208.000 membres, fin 1930 1.122 Unions et 4.842.000 membres, fin 1933 1.082 Unions et 4.392.000 membres. Ce n'est qu'à partir de 1934 qu'on note un relèvement de la statistique.

seurs » (11). De telles industries ont existé de tout temps, mais ce qui est caractéristique, c'est l'ampleur particulière prise à l'époque par ce phénomène. Cela se dégage nettement du tableau suivant : le parallélisme entre les changements des taux de salaire et la variation du coût de la vie montre quel sort variable était réservé à la main-d'œuvre industrielle selon qu'elle était engagée ou non dans une « sheltered industry ». Dans les industries non protégées, industries d'exportation, industries exposées à la concurrence étrangère, les ouvriers qualifiés ont été payés, en moyenne, à des taux qui n'étaient guère que les $\frac{3}{4}$ de ceux appliqués dans les « sheltered industries ». Les conséquences de cette inégalité de situation entre les industries, c'est que dans les « non sheltered industries » le patronat demandant plus âprement la réduction des salaires et d'autres remaniements dans les conditions de travail, le nombre des conflits industriels y a été beaucoup plus élevé que dans les industries protégées.

(11) Cracco : Etudes Britanniques d'Economie Industrielle.

ÉVOLUTION DU TAUX HEBDOMADAIRE DES SALAIRES

DANS QUELQUES INDUSTRIES : 1920-1933

	1920	1923	1929	1933
Coût de la vie	100	65	62	53
Indice des taux de salaires hebdomadaires	100	61	61	58
Industrie houillère (*)	100	54	47	47
Construction métallique :				
Personnel qualifié	100	61, 63	66, 67	66, 67
Personnel non qualifié ..	100	59	59	59
Construction navale :				
Personnel qualifié	100	50, 53	57, 64	59, 66
Personnel non qualifié ..	100	54	57	58
Industrie cotonnière	100	62	58	54
Industrie lainière	100	60, 64	60, 64	48, 52
Bonneterie	100	74	70	63
Industrie de la Chaussure ..	100	88	82, 86	79, 83
Industrie de l'ameublement.	100	71	72	67
Industrie du bâtiment :				
Personnel qualifié	100	68	71	66
Personnel non qualifié ..	100	59	62	56
Imprimerie	100	79	79	79
Boulangerie	100	77	77	74
Installations électriques . .	100	67	71	66
Tramways	100	78, 80	80, 81	78, 79

(*) Sur la base de la rémunération moyenne par homme équipe.



CHAPITRE II

LE MOUVEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Ainsi la réorganisation des rapports industriels n'avait pu se faire telle que l'avait rêvée la Commission Whitley. Les Conseils établis à son instigation bornèrent leur activité à ce qui faisait avant eux l'objet même des contrats collectifs. Or, ce mécanisme de négociations, s'il est un réel instrument de paix sociale, ne crée, entre patrons et ouvriers, que des rapports de caractère temporaire et restreint. La collaboration qu'établit, entre employeurs et salariés, la convention collective est limitée à certains objets déterminés. L'opinion qu'une entente plus étroite entre classes patronale et ouvrière, une participation plus grande des salariés aux intérêts de l'entreprise pourraient éviter bien des conflits commença à se répandre dans le monde industriel et cela surtout après l'échec de la grève générale et de la grève des mineurs de 1926.

Les « Trade-Unions » virent que la manière violente n'avait pu leur réussir, il leur sembla opportun de changer de politique, et de chercher à tirer des avantages d'une collaboration plus active avec le patronat dans le cadre du régime économique existant. Au surplus, l'apaisement s'était fait dans les esprits, le pays était las des conflits et des grèves, de nombreux appels à la conciliation se firent entendre ; de tous côtés on entendit réclamer l'avènement de la « Paix Industrielle » nécessaire à la prospérité économique. Les aspirations et les vues du Trade-Unionisme en la matière furent proclamées au congrès d'Edimbourg en 1927. Le Président du Congrès, M. Georges Hicks, secrétaire de l'Union amalgamée des mécaniciens, s'exprima ainsi dans son discours : « J'aimerais vous dire : Nous savons tous, patrons et Trade-Unionistes, que la période fâ-

cheuse, ennuyeuse et difficile par laquelle nous passons est une période transitoire. Dans ces conditions, une utilisation plus grande doit être faite du mécanisme de conciliation et de négociations existant entre patrons et employés. Nous n'avons pas atteint la limite du développement possible dans cette direction. Il est plus que douteux que nous ayons vu le développement maximum que peut avoir le mécanisme de consultations mixtes dans l'industrie. Et, pratiquement, rien n'a été fait pour établir un mécanisme effectif de conférences mixtes entre les organisations représentatives capables de parler au nom de toute l'industrie. Il y a beaucoup de problèmes pour lesquels des discussions mixtes auraient de la valeur aujourd'hui.

.....

Pratiquement, rien n'a été fait jusqu'à présent en vue d'établir un mécanisme de conférences mixtes entre les représentants des organisations ayant le droit de parler au nom de l'industrie. De semblables échanges de vues entre les représentants des grands corps organisés, qui ont la responsabilité de la direction de l'industrie et qui sont instruits de ses problèmes de première main, auraient une signification beaucoup plus grande que la suggestion qui a été faite, dans certains milieux, de l'établissement d'une conférence nationale de spectateurs sous les auspices du Gouvernement ou de toute autre autorité, en vue de discuter de vagues aspirations vers la « Paix Industrielle ». Des discussions de ce genre mettraient les deux parties en présence en face des difficultés réelles de la situation économique actuelle et rendraient des services efficaces en montrant à quel degré la coopération est utile pour améliorer la production industrielle et élever le niveau de la vie des travailleurs. Il est important que notre mouvement trace les lignes d'une politique nette et cohérente en ce sens. Le reproche qui pourrait nous être adressé, qu'en entrant dans de semblables discussions nous abandonnerions les principes essentiels du « Trade-Unionisme » ne serait pas pour nous effrayer. »

Certains employeurs sentaient aussi la nécessité d'une

réforme dans le système de négociations en vigueur, et l'un d'eux, Sir Alfred Mond (ancien Ministre et président de la Société Brummer, Mond and Co), prit l'initiative de s'entendre dans ce but avec les ouvriers. Aussi, avec une vingtaine d'autres industriels, envoya-t-il en Novembre 1927, au Conseil général des « Trade-Unions », une invitation à participer à une conférence où seraient discutées toutes les questions intéressant la réorganisation des relations entre patrons et ouvriers.

Cette initiative présentait diverses particularités qui la rendait bien différente de tous les essais faits jusqu'alors dans ce domaine. Jamais encore on n'avait convié les ouvriers ou les « Trade-Unions » les représentant, à venir examiner avec les patrons des questions touchant l'organisation générale de l'industrie. Les réunions précédentes entre patrons et salariés n'avaient eu pour objet que la discussion de problèmes particuliers, taux des salaires, durée du travail, etc... En outre, l'invitation était adressée au Conseil général des « Trade-Unions », c'était reconnaître ce Conseil comme l'organe représentatif de la classe ouvrière et consacrer son autorité.

Le Conseil général des « Trade-Unions » accepta la proposition de Sir Alfred Mond et le 12 Janvier 1928 eut lieu la première réunion entre les membres du Conseil et le groupe d'industriels. A cette réunion fut constitué un Comité mixte dit « Comité Mond Turner » chargé d'étudier les solutions des divers problèmes que pose une réorganisation des rapports industriels et de présenter aux prochaines réunions des rapports sur ces travaux. Parmi les questions susceptibles d'être étudiées par le Comité, Sir Alfred Mond énuméra les suivantes :

- Rationalisation et fusion des entreprises.
- Sécurité et statut des ouvriers.
- Habitation, hygiène et assurance chômage.
- Enseignement professionnel.
- Effet des impôts sur l'industrie.
- Conseils d'usine.
- Participation financière des ouvriers aux bénéfices des entreprises.
- Recherche sur les causes des conflits industriels.

Le premier travail du Comité Mond Turner fut de dresser la liste de toutes les questions qu'il se proposait d'étudier. Voici un résumé de cette liste qui nous montre quel vaste programme le Trade-Unionisme allait être amené à examiner sur pied d'égalité avec le patronat :

I. — Organisation des Relations Industrielles :

- a) reconnaissance des « Trade-Unions » ;
- b) contrats collectifs ;
- c) sécurité, statuts ;
- d) mise à l'index des employés et des employeurs ;
- e) réglementation légale des heures de travail ;
- f) rapports de la direction et des travailleurs ;
- g) conseils d'ouvriers ;
- h) information ;
- i) enquêtes préliminaires sur les causes des conflits avant leur déclaration ;
- j) extension des fonctions des Cours industrielles ;
- k) législation des fabriques ;
- l) assurance maladie et assurance chômage ;
- m) établissement d'un mécanisme permettant les suggestions et les critiques constructives ;
- n) maintien des relations personnelles.

II. — Le chômage.

III. — La distribution des bénéfices.

IV. — L'organisation, la technique et la direction de l'industrie.

V. — Finances.

VI. — Problèmes constitutionnels.

VII. — Problèmes internationaux (12).

Naturellement, la proposition de Sir Alfred Mond, les négociations et réunions qui en découlèrent eurent un grand retentissement dans le monde industriel et provo-

(12) Dante Rosenthal : La Paix Industrielle et le mouvement Trade-Unioniste contemporain en Grande-Bretagne, 1931.

quèrent des réactions très diverses. Si elles furent accueillies avec un vif enthousiasme par les ouvriers, les critiques des employeurs ne leur firent pas défaut. Cependant, les polémiques cessèrent quand les syndicats patronaux consentirent à adhérer à l'action de Sir Alfred et de son groupe d'industriels. A partir de Janvier 1928, le Comité Mond Turner s'attaqua à la réalisation de son programme. Voici quels furent les résultats de ses travaux dans les matières qui se rapportent à cette étude : En ce qui concerne la prévention des conflits, la conférence estimait que bien que des résultats probants aient été obtenus par le mécanisme existant des relations entre patrons et ouvriers, ce mécanisme devrait être perfectionné et amélioré. Dans aucun pays, constatait-elle, on n'a fait autant d'efforts pour prévenir les grèves et les lock-out et cependant, dans ces dernières années, les organismes créés dans ce but n'ont pu mener à bien leur tâche. Il faudrait donc trouver des moyens d'éviter les conflits dans les cas où jusqu'alors on n'avait pu les empêcher de naître.

Dans ce but, la conférence énonçait trois principes :

1) rien ne doit être fait qui puisse être susceptible de nuire à l'œuvre utile des organisations mixtes de conciliation existantes ;

2) les organismes doivent, partout où cela sera possible, être perfectionnés et consolidés ;

3) l'arbitrage obligatoire est inacceptable et impraticable.

Elle pensait que la meilleure façon de prévenir les conflits était de fortifier les bonnes relations existant entre les organisations patronales et ouvrières et de leur reconnaître une responsabilité mixte dans la conduite de l'industrie. La reconnaissance de cette responsabilité partagée amènerait, estimait-elle, une diminution considérable dans le nombre des arrêts du travail causés par les grèves et les lock-out. Pratiquement on la réaliserait en créant des bureaux paritaires de conciliation composés également de représentants des « Trade-Unions » et des employeurs.

Un autre rapport adopté par le Comité concernait la

reconnaissance des « Trade-Unions ». Le Comité reconnaissait leur compétence pour toutes les questions intéressant la politique et les principes fondamentaux de l'industrie en général et pour celles relatives à chaque industrie particulière. Ce rapport, qui consacre officiellement la place du Trade-Unionisme dans la vie économique de la Grande-Bretagne, s'exprime en ces termes : « Il est reconnu que l'industrie a, dans ce pays, pendant la dernière génération, bénéficié des progrès des négociations qui ont pris place entre les employeurs et les représentants des « Trade-Unions » et de l'énorme développement des mécanismes de ces négociations tels que les conseils industriels, les bureaux de conciliation, les conférences, etc... On peut constater que les employeurs ont maintenant l'habitude de négocier sur toutes les questions relatives aux conditions du travail, qu'elles intéressent les salaires, les heures de travail ou les autres problèmes de l'industrie et du commerce, avec le conseil exécutif où les agents des Unions affiliées au Congrès, ou des « Trade-Unions » de bonne foi, telles qu'elles ont été définies..... Cette politique et cette procédure se sont avérées dans notre expérience si avantageuses qu'elles doivent être encouragées et développées. C'est la raison pour laquelle nous estimons que c'est dans l'intérêt même de tous les membres de l'industrie que doivent être reconnues les Unions affiliées au Congrès ou les autres « Trade-Unions » de bonne foi qui ont déjà été définies comme des organismes appropriés de discussion et de négociations pour toutes les questions relatives aux conditions du travail..... nous estimons en outre que les négociations entre les travailleurs et les patrons sont facilitées par l'adhésion des travailleurs à une Union et celle des employeurs à un syndicat organisé. »

Si nous voulons juger des résultats pratiques de la tentative de Sir Alfred Mond, nous voyons que malheureusement elle a, elle aussi, coïncidé avec une période de crise économique et de marasme industriel peu favorable à des progrès en matière de négociations entre patrons et ouvriers. C'est seulement à partir de 1934 que la situation commença à s'améliorer et nous ne pouvons encore apprécier les progrès du mouvement des relations industrielles dans ces années de redressement.

CHAPITRE III

LA RÉGLEMENTATION LÉGALE DES CONVENTIONS

LA CONVENTION OBLIGATOIRE

Si ce mouvement des relations industrielles paraît susceptible de modifier indirectement et à la longue la conception britannique de la convention collective, une autre solution, qui d'ailleurs, avait été proposée depuis longtemps, a reçu dans ces dernières années un commencement d'application ; c'est celle de la convention collective obligatoire, c'est-à-dire : l'extension par la loi d'une convention volontairement conclue, à toutes les personnes faisant partie de l'industrie, qu'elles soient ou non affiliées à des associations professionnelles.

Une tentative en ce sens fut faite en 1924 ; elle avait pour cause des difficultés dans l'application des rapports Whitley ; en effet, divers employeurs avaient manifesté une certaine résistance à appliquer les conditions du travail et surtout les salaires fixés par le Conseil intéressant leur industrie. C'est pourquoi il parut nécessaire de donner aux « Joint Industrial Councils » des pouvoirs rendant leurs décisions obligatoires. Un projet en ce sens fut déposé à la Chambre des Communes ; soutenu par le Gouvernement Travailleiste alors au pouvoir, il avait été adopté à une forte majorité le 30 Mai 1924. Il étendait à l'ensemble de la profession les accords ratifiés par les conseils Whitley. L'article 3 du projet prévoyait expressément le droit pour les Joint Industrial Councils, de demander au Ministre du Travail de donner à leurs décisions force de loi pour l'ensemble de l'industrie. Les décisions en question devaient avoir été obtenues à la majorité des voix des patrons et de celles des ouvriers. Le Ministre, d'ailleurs, n'accédait pas

obligatoirement à la demande du Conseil. Il ne prenait une décision qu'après enquête et cette décision n'était applicable que dans un délai de quinze jours.

Mais la dissolution de la Chambre des Communes entraîna la nullité de la loi en question et ce n'est qu'en 1934 qu'une loi vint étendre une convention à l'ensemble de l'industrie. Nous avons déjà parlé de cette loi du 28 Juin 1934 et des circonstances qui amenèrent sa promulgation ; elle crée d'une manière temporaire la convention collective obligatoire dans l'industrie du tissage du coton dans le Lancashire.

Suivant les termes de la loi, lorsqu'une majorité d'ouvriers et de salariés groupés en association conviennent d'un tarif de salaires, les associations intéressées peuvent demander en commun au Ministre du Travail de rendre ce tarif obligatoire pour tous les ateliers de coton du Lancashire. Le Ministre nomme une Commission indépendante de trois personnes chargée de s'assurer si les demandeurs représentent effectivement une majorité et d'apprécier si l'extension de l'accord aux non signataires est opportune. Si le rapport que la Commission adresse au Ministre recommande l'extension, à l'unanimité des voix, le Ministre prend une ordonnance en ce sens. La loi prévoit des sanctions sous forme d'amendes : est passible d'une amende ne dépassant pas dix livres tout employeur qui paie un salarié à un taux inférieur à celui applicable en vertu de l'ordonnance ; est passible d'une amende ne dépassant pas cinq livres tout employeur qui n'affiche pas dans les locaux de travail une copie de l'ordonnance ou qui ne conserve pas les documents nécessaires pour prouver que les salaires payés par lui ne sont pas inférieurs à ceux applicables en vertu de l'ordonnance.

Nous donnons d'ailleurs plus loin le texte complet de la loi. Elle ne devait rester en vigueur que jusqu'au 31 Décembre 1937, mais son expiration n'entraîne pas la nullité des conventions étendues et encore valables.

Il s'agit évidemment d'une mesure temporaire, d'un caractère expérimental et destinée à parer à une situation particulière résultant de la crise. Néanmoins on ne peut nier son importance. C'est la première fois qu'en Angle-

terre la loi pénètre dans la matière du contrat collectif. Il est permis de penser que la loi du 28 Juin 1934 ne constituera pas une exception et que nous verrons peu à peu des dispositions semblables adoptées par d'autres industries. Que ce soit là le vœu des Associations ouvrières et même patronales, divers exemples le prouvent : Ainsi, en 1937, une nouvelle convention a été conclue entre les représentants respectifs de la Fédération Nationale des employés de magasin et de bureau (National Amalgamated Union of shop assistants, warehousemen and clerks) et l'Association des propriétaires de magasins à succursales multiples du Royaume-Uni (épicerie, alimentation) ; or, les deux parties contractantes ont publié une déclaration commune, précisant que la conclusion de la convention doit préparer la voie à l'institution en dernier ressort et sur une base nationale, de taux de salaire et de conditions de travail légalement applicables au commerce de détail. Elles estiment que la convention collective doit être étayée par des règlements d'application. Elles s'empresseront d'appuyer toute mesure que le Ministre pourrait prendre pour obtenir ce résultat (1).

D'autre part, une commission ayant été créée en 1937 par le Ministre du Travail, pour étudier la question de la réglementation par la loi des congés payés, Sir Walter Citrine, secrétaire général du congrès des syndicats, s'exprima devant cette Commission en ces termes : « On pourrait prétendre que si les congés annuels payés sont souhaitables, voire nécessaires, c'est une question qu'il serait préférable de régler entièrement par voie de conventions et de négociations collectives ; nous ne sommes pas de cet avis. Nous sommes persuadés que tous les assouplissements et toutes les variantes nécessaires pourraient être obtenus en rédigeant la loi en termes généraux et en habilitant le Ministre du Travail ou toute autorité à cet effet, à donner force de loi aux accords conclus entre les organisations respectives d'employeurs et de travailleurs dans toutes les in-

(1) Informations Sociales 1937 (4), page 333.

industries, ou dans certaines d'entre elles à des conventions stipulées au préalable » (2).

La loi sur les congés payés a été votée le 22 Juillet 1938 à la Chambre des Communes. Elle a un caractère facultatif et a pour objet de permettre aux autorités chargées de fixer les salaires de pourvoir à l'institution de congés payés et, d'autre part de permettre au Ministre du Travail de faciliter l'application des systèmes privés tendant à faire bénéficier de congés payés les travailleurs d'une industrie quelconque. La loi dispose que les autorités compétentes, à savoir les « Trade Boards », les Commissions agricoles des salaires et la Commission centrale des salaires dans l'industrie des transports routiers, pourront prescrire que tous les travailleurs visés par leurs dispositions auront droit à un congé annuel payé qui, sauf stipulation contraire, viendra s'ajouter à tous les congés dont ils bénéficient en vertu d'une autre loi.

Si d'autre part, sur une demande formée conjointement par les organisations patronale et ouvrière d'une industrie déterminée, un système de congés payés reçoit l'agrément du Ministre du Travail, la loi prévoit que celui-ci peut coopérer à l'application du système en détachant des fonctionnaires à cet effet ou par tout autre moyen qu'il peut juger bon.

Il est donc vraisemblable que la Grande-Bretagne, à l'heure actuelle encore, pays de la convention non réglementée, sera amenée un jour à vivre sous le régime du contrat collectif obligatoire.

LOI SUR L'INDUSTRIE COTONNIÈRE

Act to make temporary provision for enabling statutory effect to be given to rates of wages agreed between representative organisations in the cotton manufacturing industry, and for purpose, connected with the matter aforesaid assented to: 28th June 1934.

(2) Informations Sociales 1937 (4), page 82.

I. — 1) Si une organisation d'employeurs de l'industrie cotonnière (ci-après dénommée « l'industrie ») et une organisation de personnes employées dans la dite industrie présentent au Ministre du Travail (ci-après dénommé « le Ministre ») dans la forme prescrite une requête commune demandant qu'une ordonnance soit édictée pour l'application d'une convention conclue entre les organisations au sujet des taux de salaire à payer aux personnes employées dans l'industrie, d'une catégorie ou d'une nature spécifiée dans la convention, le Ministre désignera une Commission pour examiner la requête et lui faire un rapport à ce sujet, à moins qu'il n'estime que les organisations ne représentent pas respectivement les employeurs possédant la majorité des métiers de l'industrie, et la majorité des personnes employées dans l'industrie, appartenant à la catégorie ou aux catégories qui seraient affectées par les taux de salaire résultant de l'accord si la dite ordonnance était rendue.

2) Toutes les organisations présentant une requête aux termes du présent article devront, dans la forme prescrite, donner avis de la dite requête, des endroits où des copies de la convention relative à la dite requête pourront être obtenues gratuitement et du délai dans lequel des objections à la requête ou à l'ordonnance pourront être faites par écrit et adressées au Ministre.

3) La Commission désignée pour examiner une requête aux termes du présent article devra vérifier si les organisations parties à la convention pour laquelle la requête est présentée représentaient réellement à la date de la dite requête, d'une part les employeurs possédant la majorité des métiers de l'industrie et, d'autre part, la majorité des personnes employées dans l'industrie, de la catégorie ou des catégories qui seraient affectées par les taux de salaire prévus par la convention si une ordonnance était rendue ; si la Commission est d'avis que l'une ou l'autre de ces organisations n'est pas représentative à ces titres, elle en fera part immédiatement au Ministre et aucune suite ne sera donnée à la requête.

4) Si la Commission estime que les dites organisations

sont réellement représentatives comme ci-dessus indiqué, elle examinera s'il est opportun d'édicter une ordonnance aux termes de la présente loi et fera, dans le plus bref délai possible, un rapport au Ministre, le dit rapport ne devant contenir une recommandation en faveur d'une ordonnance que si la Commission est unanime à cet égard.

II. — 1) Si le rapport de la Commission désignée pour examiner une requête présentée en vertu de l'article précédent, au sujet d'une convention, contient une recommandation unanime en faveur de la promulgation d'une ordonnance appliquant à toutes les personnes employées dans l'industrie, de la catégorie ou nature visée par la convention, le taux des salaires prévu par la dite convention, le Ministre rendra une telle ordonnance.

2) Une ordonnance rendue aux termes du présent article devra indiquer les taux de salaire qu'elle rend applicables ainsi que toutes les dispositions de la convention relatives aux conditions de la rémunération et au mode de calcul de ces salaires ; elle pourra contenir en outre, le cas échéant, d'autres dispositions que le Ministre estimera nécessaires pour indiquer clairement quels sont les employeurs et les personnes employées visés par les taux de salaire rendus applicables par l'ordonnance ; toutefois, sauf dans le cas indiqué, aucune ordonnance de cette nature ne modifiera les termes de la convention.

III. — Lorsqu'une ordonnance rendue en vertu de l'article précédent est entrée en vigueur :

a) le contrat entre toute personne employée dans l'industrie, et pour laquelle un taux de salaire est prévu par l'ordonnance, et son employeur, stipulera que le dit employeur devra payer à la personne en question un salaire d'un taux au moins égal à celui qui lui est applicable en vertu de l'ordonnance ;

b) tout employeur qui paiera à une personne employée dans l'industrie, et pour laquelle un taux de salaire est prévu par l'ordonnance, un salaire d'un taux inférieur à celui qui lui est applicable en vertu de la dite ordonnance sera passible (sans préjudice de toute autre action intentée

en vertu de l'alinéa précédent) par voie de procédure sommaire d'une amende ne dépassant pas dix livres ;

c) tout employeur qui occupe dans l'industrie des personnes à l'égard desquelles des taux de salaire sont prévus dans l'ordonnance devra maintenir affiché, dans un endroit apparent des locaux où ces personnes sont occupées, une copie de l'ordonnance et conserver les documents nécessaires pour prouver que les salaires payés à ces personnes ne sont pas d'un taux inférieur à ceux qui leur sont applicables en vertu de l'ordonnance ; tout employeur qui ne se conformera pas à une prescription du présent alinéa sera passible par voie de procédure sommaire d'une amende ne dépassant pas cinq livres.

IV. — 1) Lorsqu'une ordonnance rendue en vertu de l'article 2 de la présente loi est entrée en vigueur, si l'une des organisations qui a participé à la requête commune en vue d'une ordonnance adresse au Ministre une demande écrite en vue de l'annulation de l'ordonnance soit en totalité, soit seulement pour une disposition spécifiée, le Ministre fera publier immédiatement dans la *London Gazette* un avis de la demande indiquant que l'ordonnance sera annulée, soit en totalité, soit en ce qui concerne la disposition spécifiée, à l'expiration d'une période de trois mois à partir de la date de la publication ; il rendra une ordonnance annulant la première, soit en totalité, soit dans la mesure ainsi spécifiée, à partir de l'expiration de cette période.

Toutefois, si avant l'expiration de la dite période, la demande est retirée par un avis écrit adressé au Ministre par l'organisation qui l'avait présentée, le Ministre ne rendra pas une telle ordonnance mais fera immédiatement publier dans la *London Gazette* un avis du retrait de la demande indiquant que celle-ci n'aura aucune suite.

2) Lorsqu'une ordonnance rendue en vertu de l'article 2 de la présente loi est en vigueur, le Ministre après avoir informé, de la manière qu'il estimera la mieux appropriée, les personnes susceptibles d'être affectées, de son intention et du délai dans lequel des objections contre l'annulation de l'ordonnance devront lui être adressées par

écrit, pourra nommer une Commission en vue d'examiner s'il y a lieu d'annuler l'ordonnance et rendra une ordonnance annulant la première si le rapport de cette Commission contient une recommandation unanime à cet effet.

Toutefois, une Commission ne sera pas nommée en vertu du présent article pour examiner l'annulation éventuelle d'une ordonnance si celle-ci n'a pas été en vigueur pendant douze mois au moins depuis que son annulation a été examinée par une Commission précédente nommée de cette manière, ou s'il n'y a pas encore eu de Commission nommée depuis qu'elle est entrée en vigueur.

3) Si le Ministre estime qu'un péril national imminent ou des circonstances de nécessité pressante le rendent nécessaire, il pourra, sans tenir compte de la procédure ci-dessus indiquée, annuler par voie d'ordonnance toutes ordonnances rendues aux termes de l'article 2 de la présente loi qui seraient en vigueur à ce moment.

V. — 1) Une Commission nommée en vertu de la présente loi sera composée d'un président et deux autres membres; une personne considérée par le Ministre comme ayant rapport à l'industrie ne pourra être membre d'une telle Commission.

2) Lorsqu'une Commission est ainsi nommée, le Ministre, de la manière qu'il estimera la mieux appropriée en vue d'informer les personnes susceptibles d'être affectées, donnera avis de la nomination de la Commission en indiquant les noms des membres, ainsi que la date et l'endroit de ses réunions.

3) Lorsqu'une Commission a été nommée pour examiner une requête commune en vue d'une ordonnance aux termes de l'article 2 de la présente loi ou pour examiner l'annulation d'une ordonnance rendue dans ces conditions, toute organisation ayant participé à la requête aura droit de désigner six de ses membres pour siéger à la Commission comme assesseurs.

4) En étudiant les questions qui lui sont soumises, la Commission examinera, le cas échéant, les objections concernant cette question qui auraient été dûment adressées par écrit au Ministre et elle pourra, si elle le juge utile et

sans préjudice du droit pour la Commission de régler sa procédure, entendre des témoignages oraux de la part des personnes ayant présenté des objections, ou en leur nom.

5) Une copie du rapport d'une Commission nommée pour examiner une requête comme tendant à la promulgation d'une ordonnance aux termes de l'article 2 de la présente loi ou pour examiner l'annulation d'une ordonnance rendue à la suite d'une telle requête sera transmise par le Ministre aux organisations ayant présenté la requête.

VI. — 1) Sur les crédits votés par le Parlement seront prélevés les honoraires des membres de toute Commission nommée en vertu de la présente loi, ainsi que les frais résultant de la procédure de cette Commission qui seront fixés par le Ministre avec l'approbation du Trésor.

2) Le Ministre pourra, avec l'approbation du Trésor, prêter à une Commission les fonctionnaires du ministère du Travail qui seraient jugés nécessaires.

3) Lorsqu'une ordonnance est rendue aux termes de la présente loi, un avis indiquant sa promulgation ainsi que les endroits où des exemplaires peuvent en être obtenus sera publié dans la *London Gazette*.

4) Des règlements pourront être édictés par le Ministre en vue de l'application des dispositions de la présente loi.

VII. — 1) L'expression « industrie cotonnière » (cotton manufacturing industry) désigne la fabrication, dans les districts spécifiés à l'annexe de la présente loi, des étoffes tissées à l'aide des fils suivants (avec ou sans l'adjonction de 5 % au plus d'autres fibres) et à savoir : fils de coton, fils de rayonne ou fils de coton et rayonne mélangés, y compris la préparation de la chaîne et de la trame pour les métiers, la vérification et l'entassement de ces étoffes, ainsi que les opérations se rapportant à cette fabrication : préparation, vérification ou entassement, l'expression « prescrit » (prescribed) signifie prescrit par les règlements d'application de la présente loi.

2) En recherchant, aux fins de la présente loi, si une

organisation est, à une certaine date, représentative des employeurs possédant la majorité des métiers de l'industrie, il ne sera pas tenu compte des métiers d'une fabrique où aucun métier n'a été utilisé pendant les douze mois précédant immédiatement cette date : en recherchant, dans le même but, si une organisation était, à une certaine date, représentative de la majorité des personnes d'une certaine catégorie ou de certaines catégories, occupées dans l'industrie, tous les tisseurs employés dans l'industrie seront considérés comme formant une catégorie unique et toutes les autres catégories seront déterminées de la même manière en tenant compte des occupations diverses des personnes employées.

3) Les dispositions de la loi de 1889 sur l'interprétation s'appliqueront à l'annulation de toute ordonnance rendue en vertu de la présente loi de la même manière qu'elles s'appliquent à l'abrogation des dispositions légales adoptées postérieurement à l'entrée en vigueur de la dite loi.

VIII. — 1) La présente loi sera intitulée « Loi de 1934 sur l'industrie cotonnière (dispositions temporaires) ».

2) Les articles 1 et 2 de la présente loi resteront en vigueur jusqu'au 31 Décembre 1937.

Toutefois, une ordonnance rendue aux termes du dit article 2 restera en vigueur nonobstant l'expiration de la validité du dit article jusqu'à ce qu'elle soit annulée conformément aux dispositions de la présente loi.

Annexe

Districts dans lesquels l'industrie cotonnière est exercée (art. 7).

CONCLUSION

Bien que nous n'ayons pu préciser par des chiffres son développement, nous avons vu quelle place primordiale tient dans la vie industrielle anglaise la convention collective et comment elle a su organiser la solution pacifique des conflits. Mais nous avons vu également que le contrat collectif tel qu'il est en vigueur en Grande-Bretagne, le contrat volontaire, non réglementé, sans autre sanction que la bonne foi des parties, a parfois été insuffisant à assurer l'équilibre des rapports entre patrons et ouvriers dans la vie économique troublée qui a été celle de l'après guerre. Nous avons analysé les diverses tentatives gouvernementales et privées qui ont été faites pour améliorer les relations industrielles.

M. Pierre Laroque qui, dans un livre récent (1), fait ainsi l'apologie du contrat collectif : « D'une manière générale, employeurs et ouvriers sont aujourd'hui d'accord pour se déclarer satisfaits de leur organisation favorable à un aménagement pacifique des relations du travail. Ce régime, qui combine une organisation collective très achevée avec un libéralisme presque absolu, est adapté aux conditions économiques et psychologiques propres à la Grande-Bretagne et l'on saurait difficilement contester qu'il a réussi », ajoute cependant, après avoir parlé de la loi du 28 Juin 1934 sur l'industrie cotonnière : « L'appui donné par l'autorité publique à la convention collective est peut-être le signe d'un affaiblissement de l'autorité morale de cette convention. »

Un tel affaiblissement n'aurait rien de surprenant ; si dans des conditions économiques normales la convention

(1) Pierre Laroque : Les rapports entre patrons et ouvriers, 1938.

peut, en vertu d'une très forte et déjà ancienne tradition, fonctionner parfaitement avec comme seule garantie la loyauté des parties (étayée par la puissance des organisations ouvrières et patronales) il paraît souhaitable que dans une période de crise, d'instabilité, de chômage, la loi vienne renforcer son autorité. L'évolution sera lente sans doute, il y a des résistances à vaincre, une tradition à combattre ; mais le premier pas a été fait et il est permis de penser que la Grande-Bretagne s'oriente vers le régime nouveau, en faveur duquel se sont élevés déjà bien des vœux : le régime de la convention collective obligatoire.

Vu : Le Doyen,

RIPERT.

Vu : Le Président de Thèse,

OUALID.

**Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.**

BIBLIOGRAPHIE

- BRY. — Histoire économique et industrielle du peuple anglais, 1900.
- CLAY (Henry). — Problem of industrial relations, 1928.
- CRACCO. — Etudes britanniques d'économie industrielle. 1914-1934.
- CLERC (Lucien). — Contrat collectif (exposé historique). Lausanne 1922.
- GROUSSIER. — Le contrat collectif de travail. 1913.
- MANTOUX. — La révolution industrielle au XVIII^e siècle. 1905.
- PIC. — Législation industrielle.
- PHILIP (André). — L'Angleterre moderne. 1923.
- RAYNAUD (Barthélémy). — Le contrat de travail à l'étranger. 1929.
- RICHARDSON. — Les relations industrielles en Grande-Bretagne. 1933.
- DE ROUSIERS. — Le Trade-Unionisme en Angleterre. 1893.
- ROSENTHAL (Dante). — La paix industrielle et le mouvement Trade-Unioniste contemporain en Grande-Bretagne. 1931.
- WEBB (Béatrice) et SYDNEY. — Histoire du Trade-Unionisme. 1920.
— Industrial Democracy. 1897.
- LAROQUE (Pierre). — Les relations entre patrons et ouvriers. 1938.
- Publications du Bureau International du Travail .
- Etudes et Documents : Les Conventions Collectives. 1936.
 Les Relations Industrielles. 1930.
- Collections de : l'Année Sociale.
 les Informations Sociales.
 la Revue Internationale du Travail.
 la Série Législative.
- Bulletin de l'Office du Travail.
- Bulletin du Ministère du Travail.
- Collection du « Labour Gazette ».
- Report on Wages. 1900 (Board of Trade : Labour Department).
- Report on collective agreements, tome I. 1934 (Ministry of Labour).

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	5
------------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

ORIGINE ET MODE D'ÉTABLISSEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES	9
---	---

DEUXIÈME PARTIE

LES PRINCIPALES CLAUSES DES CONVENTIONS	29
Les salaires	29
Les congés payés	43
Le travail à distance	47
La durée du travail	47
Le règlement des différends	53
Les clauses secondaires des conventions	55

TROISIÈME PARTIE

IMPORTANCE ET ÉVOLUTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES DIFFÉRENTES INDUSTRIES	63
CHAPITRE PREMIER. — <i>Les industries du bâtiment</i>	63
CHAPITRE II. — <i>Les mines et carrières</i>	75
CHAPITRE III. — <i>L'Industrie mécanique — la construction navale</i> — <i>les Hauts-Fourneaux</i>	91
L'industrie mécanique	91
La construction navale	94
Les hauts-fourneaux	95
CHAPITRE IV. — <i>Les Industries textiles</i>	97
CHAPITRE V. — <i>L'Industrie de la chaussure</i>	101

CHAPITRE VI. — <i>Les industries des transports</i>	103
<i>Les entreprises de transport à Londres</i>	105
CHAPITRE VII. — <i>L'imprimerie</i>	113

QUATRIÈME PARTIE

LES ORIENTATIONS NOUVELLES DE LA QUESTION	115
CHAPITRE PREMIER. — <i>Les Conseils Whitley</i>	115
CHAPITRE II. — <i>Le mouvement des relations industrielles</i>	131
CHAPITRE III. — <i>La réglementation légale — la convention obli-</i> <i>gatoire</i>	137
CONCLUSION	147
BIBLIOGRAPHIE	149

